

**BWH Hotels Italia S.C.p.A.**

**Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001  
Parte Generale**

## SCHEDA DI CONTROLLO DEL DOCUMENTO

IDENTIFICAZIONE			
TITOLO DEL DOCUMENTO		Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	
MODIFICHE AL DOCUMENTO			
EDIZIONE	REVISIONE	DATA	OGGETTO
01	00	30/07/2024	Prima emissione del documento

### Sommario

<b>1 IL QUADRO NORMATIVO .....</b>	<b>5</b>
1.1 INTRODUZIONE .....	5
1.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ.....	5
1.3 I REATI PRESUPPOSTO.....	5
1.4 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE .....	7
1.5 APPARATO SANZIONATORIO .....	9
1.6 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE .....	10
1.7 REATI COMMESSI ALL'ESTERO .....	11
1.8 VALORE ESIMENTE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	11
1.9 CODICI DI COMPORTAMENTO (LINEE GUIDA).....	12
1.10 IL D.LGS. N. 231/2001 IN BWH HOTELS ITALIA.....	12
<b>2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ.....</b>	<b>13</b>
2.1 OGGETTO SOCIALE E PRINCIPALI AREE DI OPERATIVITÀ .....	13
2.2 MODELLO DI GOVERNANCE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	13
2.2.1 <i>Gli organi societari</i> .....	14
2.2.2 <i>Organizzazione e funzioni della società</i> .....	16
2.3 CODICE ETICO.....	16
2.4 NOMINA DEL DIFENSORE DELL'ENTE IN IPOTESI DI CONFLITTO DI INTERESSI.....	16
<b>3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA BWH HOTEL ITALIA S.C.P.A. ....</b>	<b>17</b>
3.1 PREMESSA .....	17
3.2 IL PROGETTO PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001	17
3.3 AVVIO DEL PROGETTO E INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI I REATI RICHIAMATI DAL D.LGS. N. 231/2001 .....	17
3.4 ANALISI DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI – RISK ASSESSMENT.....	18
3.5 GAP ANALYSIS.....	19
3.6 DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	19
3.7 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	19
<b>4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>22</b>
4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
4.2 REQUISITI .....	22
4.3 COMPOSIZIONE, NOMINA E PERMANENZA IN CARICA .....	23
4.4 REVOCA .....	24
4.5 FUNZIONI .....	24
4.6 POTERI.....	25
4.7 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	26
4.7.1 <i>Segnalazioni in materia 231</i> .....	26
4.7.2 <i>Comunicazioni ad evento</i> .....	27
4.7.3 <i>Flussi informativi periodici</i> .....	27
4.8 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	28
4.9 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI .....	28
<b>5 SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>29</b>
5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	29
5.2 AMBITO DI APPLICAZIONE .....	29

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

5.3 SANZIONI E MISURE DISCIPLINARI.....	30
5.3.1 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti .....	30
5.3.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti .....	31
5.3.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....	31
5.3.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci.....	32
5.3.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società.....	32
5.3.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	32
5.3.7 Sanzioni in caso di violazione della disciplina ex d.lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing.....	32
5.4 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI E IRROGAZIONE DELLE SANZIONI .....	33
<b>6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....</b>	<b>34</b>
6.1 PREMESSA .....	34
6.2 DIPENDENTI E COLLABORATORI.....	34
6.3 COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI E SOGGETTI CON FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ.....	35
6.4 ORGANISMO DI VIGILANZA .....	35
6.5 ALTRI DESTINATARI.....	35
<b>7 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>36</b>
7.1 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO .....	36
7.2 AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO .....	36
<b>8 NOTE .....</b>	<b>37</b>

### ALLEGATI:

**ALL. 1 - ORGANIGRAMMA**

**ALL. 2 - CODICE ETICO E DI CONDOTTA**

**ALL. 3 - RISK ASSESSMENT**

**ALL. 4 - POLICY WHISTLEBLOWING**

**ALL. 5 – POLICY ANTICORRUZIONE**

### 1 IL QUADRO NORMATIVO

#### 1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il d.lgs. n. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il d.lgs. n. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

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

#### 1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la “nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”.

Il d.lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27, comma primo, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa [1]; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

#### 1.3 I reati presupposto

In base al d.lgs. n. 231/2001, l’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente da questo richiamati (definiti appunto “reati presupposto” per la responsabilità dell’ente), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell’art. 10 della legge n.146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione.** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25) [2];
- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento,** quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-*bis* del Decreto e introdotti dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*" [3];
- **reati societari.** Il d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-*ter* d.lgs. n. 231/2001) [4];
- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-*quater* d.lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*") [5];
- **abusi di mercato,** richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("*Legge Comunitaria 2004*") [6];
- **delitti contro la personalità individuale,** previsti dall'art. 25-*quinqüies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù. Intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro [7];
- **reati transnazionali.** L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità [8];
- **delitti contro la vita e l'incolumità individuale.** L'art. 25-*quater*.1 del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **reati in materia di salute e sicurezza.** L'art. 25-*septies* [9] prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.** L'art. 25-*octies* [10] del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648 - *ter* 1 del codice penale;
- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati.** L'art. 24-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 615-*ter*, 617-*quater*, 617-*quinqüies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater* e 635-*quinqüies* del codice penale;
- **delitti di criminalità organizzata.** L'art. 24-*ter* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 del codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;
- **delitti contro l'industria e il commercio.** L'art. 25-*bis*-1 del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater* del codice penale;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore.** L'art. 25-*novies* [11] del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-*bis*), e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter* e 171-*septies*, 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633;
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 377-*bis* c.p.), richiamato dall'art.25-*decies* del Decreto;
- **reati in materia ambientale.** L'art.25-*undecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*quinqüies*, 452-*sexies*, 452-*octies*, 727-*bis* e 733-*bis* del codice penale (si tratta in particolare di rilevanti reati ambientali tra i quali l'inquinamento ed il disastro ambientale), alcuni articoli previsti dal d.lgs. n. 152/2006 (Testo Unico Ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, co. 6, della legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del d.lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi [12];
- **reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.** L'art. 25-*duodecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2, c. 1 del d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto;

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

- **reati di corruzione tra privati.** L'art. 25-ter 1, lettera s-bis del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2635 c.c.;

- **reati di adescamento di minorenni.** L'art. 25-quinquies, comma 1 lett.c del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione all'art.3 del D.Lgs. 04.03.2014, n.39 della nuova fattispecie di cui all'art.609 undecies del c. p.;

- **reati di razzismo e xenofobia.** L'art. 25-terdecies prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 604-bis c.p (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa) [13];

- **reati per gli enti che operano nella filiera degli oli di oliva vergini.** L'art. 12, L. n. 9/2013 ha reso applicabili i seguenti reati a chi opera nella filiera degli oli di oliva vergini: impiego 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 segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali(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.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);

- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** [14]. L'art. 25-quaterdecies prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai seguenti reati: frode sportiva (art.1, L. 401/1989) e delitti e contravvenzioni legati a esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative (art.4, L. 401/1989);

- **reati tributari,** richiamati dall'art. 25-quinquiesdecies, includendo diverse fattispecie del d.lgs. 74/2000, quali: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, dichiarazione infedele, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indebita compensazione, occultamento o distruzione di documenti contabili, omessa dichiarazione, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte;

- **frodi e falsificazioni mezzi pagamento diversi dai contanti,** l'art. 25-octies.1, rubricato "Delitti in materia di mezzi pagamento diversi dai contanti", prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.), frode informatica (art. 640-ter c.p.) e alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal Codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1, comma 2);

- **delitti contro il patrimonio culturale,** la Legge 9 marzo 2022, n. 22, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", ha introdotto l'art. 25-septiesdecies rubricato "delitti contro il patrimonio culturale", includendo i seguenti reati del Codice penale: appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter), importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies), contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies), furto di beni culturali (art. 518-bis), ricettazione di beni culturali (art. 518-quater), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies);

- **riciclaggio di beni culturali e devastazione,** la Legge 9 marzo 2022, n. 22, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", ha introdotto l'art. 25-duodevicies rubricato "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici", includendo i seguenti reati del Codice penale: riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies);

- **turbata libertà degli incanti, del procedimento di scelta del contraente e trasferimento fraudolento di valori,** la Legge 9 ottobre 2023, n.137 ha modificato l'art. 24, comma 1, introducendo i seguenti reati del Codice penale: "Turbata libertà degli incanti" (art. 353) e "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente" (art. 353-bis); la legge citata ha inoltre modificato l'art. 25 octies.1, introducendo il reato del Codice penale "Trasferimento fraudolento di valori" (art. 512-bis).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, a breve, anche per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

### 1.4 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

La commissione di uno dei reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

Vi sono, infatti, ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva richiedono che:

- il reato sia stato commesso da parte di un *soggetto funzionalmente legato all'ente*;
- il reato sia stato commesso nell'*interesse* o a *vantaggio* dell'ente.

Presupposto fondamentale della responsabilità è, infatti, la sussistenza di un legame funzionale o di subordinazione dell'autore del reato con l'ente. L'art. 5 del decreto, infatti, indica quali autori del reato:

- 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** coloro che esercitano, anche solo *di fatto*, la *gestione* e il *controllo* dell'ente (*c.d. soggetti in «posizione apicale»*, art. 5, comma 1, lett. a);
- soggetti sottoposti alla direzione e alla vigilanza di soggetti apicali (*c.d. soggetti subordinati*, art. 5, comma 1, lett. b).

In particolare, nella categoria dei soggetti apicali possono essere fatti rientrare gli amministratori, i direttori generali, i rappresentanti legali, ma anche, per esempio, i preposti a sedi secondarie, i direttori di divisione o Project Manager con autonomia finanziaria e funzionale. Anche tutti i soggetti *delegati dagli amministratori* ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sedi distaccate devono essere considerati soggetti apicali.

Alla categoria dei soggetti in posizione subordinata appartengono tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali e che, in sostanza, *eseguono* nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici o comunque operano sotto la loro direzione o vigilanza. Possono essere ricondotti a questa categoria tutti i dipendenti dell'ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente, quali, a titolo di esempio, i collaboratori esterni, i parasubordinati e i consulenti.

Per la responsabilità dell'ente è poi necessario che il fatto di reato sia stato commesso nell'*interesse* o a *vantaggio* dell'ente.

Pertanto, per stessa volontà del Legislatore, l'ente non risponde nell'ipotesi in cui i soggetti apicali o i dipendenti hanno agito "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*" (art. 5, co. 2, d.lgs. 231/01).

I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'ente [15]. La responsabilità dell'ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati *standard doverosi* di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione ed allo svolgimento della sua attività. La *colpa* dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di *deficit* strutturali nell'organizzazione aziendale, che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

Il Decreto esclude infatti la responsabilità dell'ente nel caso in cui, *prima della commissione del reato*, l'ente si sia dotato ed abbia efficacemente attuato un «Modello di organizzazione, gestione e controllo» (il Modello) idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato.

Tuttavia, per i *reati commessi dai soggetti apicali*, il Decreto introduce una sorta di *presunzione di responsabilità dell'ente*, dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso; si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se l'ente dimostra che:

- il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento, è stato affidato ad un *organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo* (Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato *eludendo fraudolentemente* il Modello;
- *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza* da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, l'ente risponde invece solo se venga provato che «*la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*» che gravano tipicamente sul vertice aziendale. Si assiste, in questa ipotesi, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Anche in questo caso, comunque, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, prima della commissione del reato, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ed esonera l'ente da responsabilità.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un *obbligo* giuridico, è quindi l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

### 1.5 Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del d.lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
  - 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 concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Tali sanzioni sono qualificate come amministrative, ancorché applicate da un giudice penale.

In caso di condanna dell'ente, è sempre applicata la **sanzione pecuniaria**, che è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote». Il numero delle quote dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti. Nel determinare l'entità della singola quota il giudice tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria. In particolare, la riduzione della sanzione pecuniaria può essere quantificata da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero se è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le **sanzioni interdittive** si applicano, in aggiunta alla sanzione pecuniaria, in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- i. la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ii. in caso di reiterazione degli illeciti [16].

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi [17]. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001 [18].

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia efficacemente adoperato in tal senso),
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato,

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, altre due sanzioni: la **confisca**, che è sempre disposta con la sentenza di condanna e che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato, e la **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Il Decreto prevede altresì l'applicabilità di misure cautelari reali in capo all'Ente. In particolare: i) in forza dell'art. 53 del Decreto, il Giudice può disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'art. 19 del Decreto medesimo; ii) in forza dell'art. 54 del Decreto, il Giudice può disporre, in ogni stato e grado del processo di merito, il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

### 1.6 Vicende modificative dell'ente

Il d.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del d.lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2 [19], del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del d.lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi [20]. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. n. 231/2001) [21]; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

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

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

### 1.7 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero [22]. La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

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

- a. il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001;
- b. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) [23] e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- d. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### 1.8 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del d.lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società, a condizione che siano idonei rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e siano efficacemente attuati [24].

Il Decreto, tuttavia, non indica analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale ed alcuni elementi essenziali di contenuto.

In generale – secondo il Decreto – 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 di commissione di specifici reati.

In particolare, il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. attività sensibili);
- 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 reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, l'art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 231/2001 prevede la necessità di una *verifica periodica* e di una *modifica* dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

### 1.9 Codici di comportamento (linee guida)

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede che *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo ha definito le Linee guida [25] per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

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

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice di Condotta e Etica Aziendale con riferimento ai reati ex d.lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guide di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, sopra richiamato.

L'ultima versione è stata pubblicata nel mese di giugno 2021 (con approvazione da parte del Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021).

La Società ha adottato il proprio modello di organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee guida elaborate dalle principali associazioni di categoria e, in particolare, delle Linee guida di Confindustria.

### 1.10 Il d.lgs. n. 231/2001 in BWH Hotels Italia

La società BWH Hotels Italia S.C.p.A. (di seguito "la Società"), in considerazione dell'introduzione della disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti di cui al d.lgs. 231/2001, ha ritenuto importante l'adeguamento del proprio sistema organizzativo alle regole previste dal citato provvedimento.

Il Modello suddetto costituisce un efficace strumento preventivo alla realizzazione di attività illecite attuate, nell'interesse o a vantaggio della Società, dai soggetti apicali o da soggetti sottoposti alla loro direzione e/o vigilanza.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, BWH Hotels Italia S.C.p.A. ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti quelli che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, BWH Hotels Italia S.C.p.A. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da BWH Hotels Italia S.C.p.A., in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

## 2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

### 2.1 Oggetto sociale e principali aree di operatività

La Società svolge la propria attività, con scopo mutualistico consortile, nel settore alberghiero al fine di promuovere, coordinare e sviluppare i servizi di ricettività turistica e alberghiera offerti dai propri soci attraverso l'erogazione in favore degli stessi di beni, servizi e prestazioni.

In particolare, la società favorisce in esclusiva sull'intero territorio italiano, nonché sul territorio di San Marino e Malta, nonché su eventuali altre nazioni o regioni, l'impiego dei marchi "Powered by Best Western", grazie ad un contratto di licenza per l'uso limitato stipulato con Best Western International, proprietaria dei marchi.

In virtù dell'attività mutualistica della Società, l'azienda si impegna a condurre in favore dei consociati le attività, come di seguito indicate, il cui elenco è da intendersi a titolo esemplificativo e non esaustivo, che la Società può porre in essere per il perseguimento dello scopo mutualistico consortile.

Nello specifico, le attività riguardano

- a) la prestazione di servizi a favore delle imprese associate allo scopo di:
  - incrementare il valore delle imprese associate;
  - migliorare la profittabilità delle imprese associate;
  - promuovere le aziende associate sia sul mercato italiano che sui mercati esteri per incrementare l'afflusso di clienti stranieri verso l'Italia;
- b) la diffusione internazionale dell'attività dei propri soci nonché il supporto alla loro presenza nei mercati esteri anche attraverso la collaborazione ed il partenariato con imprese estere, incluse la formazione specialistica per l'internazionalizzazione, l'innovazione dei servizi commercializzati nei mercati esteri;
- c) la conclusione di accordi di licenza commerciale per l'uso di marchi, vincolanti nei confronti delle aziende associate;
- d) la realizzazione di attività promozionali e di marketing quali la partecipazione a fiere e mostre, la realizzazione di ricerche di mercato, la commercializzazione diretta delle imprese associate verso aziende ed operatori italiani e stranieri, la realizzazione di campagne pubblicitarie, l'impostazione di cataloghi anche in formato elettronico e su Internet, la realizzazione e gestione di servizi di prenotazioni e quant'altro necessario ad assicurare i risultati commerciali delle imprese associate;
- e) la prestazione di consulenze commerciali e operative, e qualsiasi altro tipo di servizi, anche di tipo organizzativo-gestionale nel settore alberghiero;
- f) la promozione di sistemi di acquisto collettivo;
- g) la creazione di sistemi di controllo qualità, formazione e assistenza tecnica utili a migliorare la qualità e la sostenibilità ESG del prodotto e dei servizi delle aziende associate;
- h) la conclusione di accordi con altre aziende ed operatori italiani e stranieri dello stesso settore;
- i) l'organizzazione ed offerta di servizi di prenotazione, di monitoraggio *guest satisfaction*, di formazione, di recruiting, di predisposizione di materiale pubblicitario, fotografico, promozionale, di revisione e aggiornamento del sito Internet;
- j) l'organizzazione e l'offerta di programmi formativi per il personale degli alberghi;
- k) la creazione di sistemi e servizi a supporto per il recruiting e la gestione del personale degli alberghi;
- l) lo sviluppo e la promozione di sistemi di fidelizzazione della clientela degli alberghi.

### 2.2 Modello di governance e struttura organizzativa

BWH Hotels Italia S.c.p.A. è una società cooperativa per azioni ed il sistema di amministrazione adottato è quello tradizionale, con un Consiglio di Amministrazione ed un Collegio Sindacale, eletto dall'Assemblea dei soci.

Il sistema di governance della Società e il suo sistema organizzativo sono strutturati in modo da assicurare all'azienda il raggiungimento efficiente degli obiettivi fissati nel rispetto rigoroso delle leggi e delle norme applicabili.

La rappresentanza legale della Società è attribuita al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La rappresentanza della società spetta, nei limiti delle deleghe conferite, anche ai Consiglieri Delegati, se nominati. In caso di assenza o di impedimento del Presidente, tutti i poteri a lui attribuiti spettano al Vicepresidente, la cui firma costituisce piena prova dell'assenza o dell'impedimento del Presidente.

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

### 2.2.1 Gli organi societari

La governance della Società si basa sui seguenti organismi (come da Statuto):

#### **L'Assemblea dei Soci**

L'Assemblea dei Soci è composta dai soci, il cui numero è illimitato e non può essere inferiore al minimo stabilito dalla legge. Possono assumere la qualifica di soci cooperatori le imprese che esercitano attività ricettive turistiche ed alberghiere che si impegnano a rispettare i requisiti fissati dagli Organi Sociali in tutte le proprie aziende che utilizzeranno i marchi a disposizione della società, fermo restando che non possono in nessun caso essere soci gli interdetti, gli inabilitati, i falliti non riabilitati, nonché coloro che esercitino in proprio imprese in concorrenza con quella della Cooperativa.

L'Assemblea dei soci si costituisce in via ordinaria e in via straordinaria.

L'Assemblea ordinaria approva il bilancio e destina gli utili, procede alla nomina e revoca del Consiglio d'Amministrazione, nonché all'eventuale nomina dei Sindaci, del Presidente del Collegio Sindacale e, ove richiesto, del soggetto deputato alla revisione legale dei conti, secondo le modalità previste dalla legge; determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori, ai Soci e al soggetto deputato alla revisione dei conti e delibera sull'eventuale erogazione del ristorno ai sensi dell'articolo 22 dello Statuto della Società e approva gli eventuali regolamenti interni.

L'Assemblea ordinaria delibera, inoltre, sulla responsabilità degli Amministratori e dei Sindaci, sulla vendita dell'azienda o anche di un singolo ramo d'azienda, sull'assunzione di partecipazioni in altre società aventi oggetto non affine il cui valore sia superiore al 10% del patrimonio netto risultante dall'ultimo bilancio approvato e infine su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge e dallo statuto della società punto

All'Assemblea straordinaria, invece, sono riservate le deliberazioni sulle modificazioni dello statuto e sullo scioglimento della cooperativa e la nomina di liquidatori e la determinazione dei relativi poteri, oltre alle altre materie indicate dalla legge.

L'Assemblea si riunisce almeno una volta all'anno su convocazione del Consiglio di Amministrazione mediante avviso contenente i dettagli sull'ordine del giorno, il luogo, la data e l'ora della riunione, sia per la prima che per la seconda convocazione, quest'ultima fissata in un giorno diverso dalla prima.

L'Assemblea può essere convocata dal Consiglio di Amministrazione ogni volta esso ne ravvisi la necessità e deve essere convocata senza ritardo e comunque non oltre 30 giorni, qualora ne sia fatta richiesta scritta dal Collegio dei Sindaci o da tanti soci che rappresentino almeno un decimo dei voti spettanti a tutti i soci.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e, in sua assenza, dal Vicepresidente; in assenza di entrambi, dalla persona designata dall'Assemblea stessa a maggioranza dei presenti.

Per le regole sulla costituzione, sui *quorum* deliberativi, sui meccanismi di voto e di intervento, si rimanda interamente allo Statuto della Società.

#### **Il Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione è composto dai membri eletti dall'Assemblea dei Soci. Gli Amministratori vengono scelti tra i legali rappresentanti di soci cooperatori persone giuridiche o procuratori indicati dagli stessi, in possesso dei requisiti previsti dall'art. 2382 del codice civile, nonché dall'art. 8 dello Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, esclusi solo quelli riservati all'Assemblea dei Soci e dallo Statuto della Società, ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali in conformità allo Statuto approvato dall'Assemblea dei soci, esclusi soltanto quelli che la legge riserva in modo tassativo all'Assemblea.

In ogni caso, sono esclusi gli atti concernenti: a) la vendita dell'azienda o anche di un singolo ramo d'azienda; b) l'assunzione di partecipazioni in altre società aventi oggetto non affine, il cui valore sia superiore al 10% del patrimonio netto risultante dall'ultimo bilancio approvato. Questi ultimi dovranno essere deliberati dall'Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare fra i suoi componenti uno o più amministratori delegati o un comitato esecutivo, o conferire speciali incarichi a singoli amministratori, fissandone le attribuzioni, nonché le retribuzioni, il tutto ai sensi e nei limiti previsti dall'art. 2381 del codice civile.

In ogni caso, sia per gli atti di ordinaria che per quelli di straordinaria amministrazione, occorre la firma congiunta di due membri del consiglio muniti di rappresentanza o delegati dall'assemblea, salvo diversa disposizione del consiglio di amministrazione in sede di deliberazione o di delega.

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

Il Consiglio di Amministrazione può istituire altresì Comitati Tecnici con funzione consultiva, i cui componenti sono nominati tra i propri membri, i soci e i loro collaboratori e il personale della Cooperativa.

Il Consiglio può pure nominare direttori nonché procuratori *ad negotia* per determinati atti o categorie di atti, senza diritto di voto ma con diritto di formulare proposte, chiedendone altresì la verbalizzazione.

La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, fermo restando quanto stabilito da precedente punto del presente articolo.

La rappresentanza della Società spetta, altresì, agli amministratori delegati, nei limiti dei poteri conferiti.

### **Il Presidente del Consiglio di Amministrazione**

La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione. La funzione, i poteri e i doveri del Presidente sono regolati dalla legge.

In ogni caso, sia per gli atti di ordinaria che per quelli di straordinaria amministrazione, occorre la firma congiunta di due membri del consiglio muniti di rappresentanza o delegati dall'assemblea, salvo diversa disposizione del consiglio di amministrazione in sede di deliberazione o di delega.

### **I Procuratori speciali**

Ai Procuratori speciali vengono attribuiti i seguenti poteri da esercitarsi con firma congiunta del CEO e del CFOO:

- stipulare contratti di acquisto e vendita di beni mobili, di trasporto, di nolo, di lavorazione, di assicurazione, di prestazione di servizi, se attivi che passivi, inerenti alla gestione aziendale, il tutto con un limite di spese prestabilito per ciascun contratto e/o fornitura;
- gestione degli assegni bancari e circolari;
- gestione delle operazioni di debito e di credito sui conti correnti della Società, nei limiti dei fidi concessi;
- rappresentare la Società di fronte alla Pubblica Amministrazione per ottenere finanziamenti, agevolazioni, rimborsi e manifestazioni a premio;
- rapporti con gli istituti bancari o gli enti assicurativi per l'emissione di fidejussioni e obblighi di garanzia necessari per le richieste da presentare alla Pubblica Amministrazione, il tutto con un limite di spese prestabilito per ciascuna operazione.

Ai Procuratori speciali vengono attribuiti i seguenti poteri da esercitarsi con firma disgiunta di uno tra il CEO e il CFOO:

- gestione degli assegni bancari e circolari e della riscossione crediti;
- affari gestionali;
- rappresentanza della Società innanzi alle parti sociali, alle direzioni territoriali del lavoro e all'Autorità giudiziaria in occasione di contenziosi giudiziari di cui all'art. 409 c.p.c.

Al solo Procuratore speciale CFOO con firma disgiunta:

- governo e gestione del personale, incluso adottare provvedimenti disciplinari, di richiamo o di premio.

### **Collegio Sindacale**

L'Assemblea ordinaria nomina, ogni tre anni, tre Sindaci effettivi, fra cui direttamente il Presidente del Collegio Sindacale, nonché due sindaci supplenti. Essi sono rieleggibili.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e al suo concreto funzionamento.

Il Presidente del Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea.

Al Collegio Sindacale può essere attribuito dall'Assemblea anche l'incarico di revisione legale dei conti; in tal caso esso deve essere integralmente composto di revisori legali iscritti nell'apposito registro.

### **Revisore dei conti**

Ai sensi degli artt. 2409-bis e seguenti del codice civile, la Società ha affidato al Collegio Sindacale, composto da membri iscritti nell'apposito registro, l'incarico del controllo contabile.

## **Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale**

---

L'attività di controllo contabile svolta deve essere documentata in un apposito libro tenuto presso la sede della Società. Il sistema di governo della Società e il suo sistema organizzativo è strutturato in modo da assicurare all'azienda il raggiungimento efficiente degli obiettivi fissati nel rispetto rigoroso delle leggi e delle norme applicabili.

### **2.2.2 Organizzazione e funzioni della società**

Il modello di organizzazione e le funzioni della società sono definite dall'organigramma, che viene allegato al Modello (ALL. 1)

### **2.3 Codice etico**

Il Codice Etico, adottato e distribuito a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione con il titolo di Codice Etico e di Condotta, ha lo scopo di fornire il quadro di riferimento etico sul quale è basata ogni decisione, sia a livello individuale che come membri dell'organizzazione globale.

Il Codice Etico contiene i principi guida che dovrebbero essere applicati da tutti i dipendenti al fine di orientare il proprio comportamento nelle diverse aree di attività:

L'osservanza delle norme del Codice Etico e di Condotta Aziendale è uno specifico adempimento derivante dal rapporto di lavoro.

Il documento viene allegato alla presente Parte Generale (ALL. 2).

### **2.4 Nomina del difensore dell'ente in ipotesi di conflitto di interessi**

Secondo quanto a più riprese ribadito dalla Suprema Corte di Cassazione, il modello organizzativo dell'ente deve prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interessi del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore - nominato da soggetto previamente individuata - che tuteli i suoi interessi.

Pertanto, si prevede che nella summenzionata ipotesi la decisione in merito alla nomina del difensore dell'ente sarà effettuata mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, con astensione - oltre che del Presidente - anche degli altri consiglieri eventualmente in conflitto di interessi in quanto anch'essi coinvolti nel procedimento penale.

Nell'ipotesi in cui fosse impossibile procedere in tal senso, la nomina del difensore dell'ente sarà effettuata mediante delibera dell'Assemblea dei soci, anche in questo caso con astensione dei soggetti eventualmente coinvolti nelle indagini.



### 3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA BWH HOTEL ITALIA S.C.P.A.

#### 3.1 Premessa

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli *stakeholder*: azionisti, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati *standard* di comportamento adottati dalla Società assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il "Progetto") volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

#### 3.2 Il Progetto per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto è articolato nelle quattro fasi sinteticamente qui riassunte.

- **Fase 1 - Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.**

*Presentazione del Progetto nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 (processi/attività c.d. "sensibili").*

- **Fase 2 - Analisi dei processi e delle attività sensibili.**

*Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di compliance.*

- **Fase 3 - Gap analysis.**

*Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di "rafforzamento" dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).*

- **Fase 4 - Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.**

*Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le Linee Guida di Confindustria.*

Qui di seguito verranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

#### 3.3 Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "processi sensibili" e "attività sensibili").

Scopo della Fase 1 è stato appunto l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

In particolare, a seguito della presentazione del Progetto, si è provveduto a creare un Team di lavoro composto da professionisti esterni e risorse interne della Società con assegnazione dei rispettivi compiti e ruoli operativi.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale hanno permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Al termine della Fase 1 è stato predisposto un piano di lavoro dettagliato delle fasi successive, suscettibile di revisione in funzione dei risultati raggiunti e delle considerazioni emerse nel corso del Progetto.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella Fase 1, conclusa con la condivisione dei processi/attività sensibili individuati con il Team di lavoro:

1. *raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, schede principali compiti, procure, ecc.);*
2. *analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business della Società;*
3. *rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;*
4. *individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex d.lgs. n. 231/2001;*
5. *individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.*

### 3.4 Analisi dei processi e delle attività sensibili – Risk assessment

Obiettivo della Fase 2 è stato quello di analizzare e formalizzare per ogni processo/attività sensibile individuato nella Fase 1: i) le sue fasi principali, ii) le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, iii) gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001.

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste personali con i *key officer* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- esistenza di modalità di monitoraggio.

I risultati delle interviste, condotte con le modalità sopra descritte, sono stati condivisi con il Team di Lavoro.

Qui di seguito sono elencate le diverse attività che hanno caratterizzato la Fase 2:

- *esecuzione di interviste strutturate con i key officer, nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:*
  - *i processi elementari/attività svolte;*
  - *le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;*
  - *i relativi ruoli/responsabilità;*
  - *il sistema dei controlli esistenti;*
- *condivisione con i key officer di quanto emerso nel corso delle interviste;*
- *formalizzazione della mappa dei processi/attività sensibili con evidenza delle diverse fattispecie di reato rilevanti ed elaborazione di modalità di commissione astrattamente ipotizzabili;*
- *valutazione del rischio reato con riferimento a ciascuna fattispecie identificata in relazione ad ogni attività sensibile individuata, sulla base delle informazioni in merito ai presidi attualmente sussistenti per la singola attività sensibile.*

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

Al termine della fase è stato elaborato il documento denominato “*Risk assessment*” (ALL. 3) il quale riassume l’attività di valutazione dei rischi ai quali è stata sottoposta la Società tenendo in considerazione il grado di possibile emersione di reati presupposto nelle varie attività sensibili e la capacità dei presidi, posti in essere dall’ente, di mitigare tali rischi, esprimendo una valutazione numerica su una scala da 1 (rischio basso) a 15 (rischio alto).

### 3.5 Gap Analysis

Lo scopo della Fase 3 è consistito nell’individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 e ii) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell’attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001, è stata effettuata un’analisi comparativa (la c.d. “*gap analysis*”) tra il modello di controllo esistente (“*as is*”) e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al d.lgs. n. 231/2001 (“*to be*”).

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, sono stati elaborati suggerimenti per le azioni di miglioramento da porre in essere.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa Fase 4, che si è conclusa dopo la condivisione del documento di *gap analysis*:

- *gap analysis: analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente (“as is”) ed un modello di organizzazione, gestione e controllo “a tendere” conforme alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001 (“to be”) con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice di Condotta e Etica Aziendale, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell’organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello;*
- *individuazione di suggerimenti per le azioni di miglioramento dell’attuale sistema di controllo (processi e procedure da adottare).*

### 3.6 Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Scopo della Fase 4 è stato quello di predisporre il modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

La realizzazione della Fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

### 3.7 Il modello di organizzazione, gestione e controllo

La costruzione da parte della Società di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 (di seguito, il “Modello”) ha comportato, dunque, un’attività di *assessment* del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il d.lgs. n. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.

Il d.lgs. n. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un valore discriminante all’adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell’art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

Il Modello, pertanto, 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 e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;
- previsione di *protocolli* (o *standard*) di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- organismo di vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico e di Condotta.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- I. Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01, comprensivo di allegati;
- II. Codice Etico e di Condotta.

Il documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01" contiene:

(i) nella Parte Generale, una descrizione relativa: al quadro normativo di riferimento; alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società; alle caratteristiche dell'organismo di vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano; alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio; al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello; ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

(ii) nella Parte Speciale, una descrizione relativa: alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività; ai processi/attività sensibili e relativi *standard* di controllo.

Il documento prevede quale parte integrante del Modello e elemento essenziale del sistema di controllo il Codice Etico e di Condotta, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

## **Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale**

---

Il Codice Etico e di Condotta raccoglie i principi etici e i valori che formano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

L'approvazione del Codice crea un *corpus* normativo interno coerente e efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società e si integra completamente con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

### 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 4.1 L'organismo di vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001 individua, tra i requisiti affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità da reato, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (d'ora in poi "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, curandone l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti.

Si tratta di un Organismo interno alla Società, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'ente.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. n. 231/2001.

#### 4.2 Requisiti

Le già richiamate Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'*autonomia e indipendenza*, la *professionalità* e la *continuità di azione*; a questi deve aggiungersi quello dell'onorabilità [24].

- 1) **Autonomia e indipendenza:** l'OdV è dotato, nell'esercizio delle sue funzioni, di autonomia e indipendenza dagli organi societari e dagli altri organismi di controllo interno. Ciò significa che deve essere privo di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sull'osservanza del Modello.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo di spesa annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo stesso. In ogni caso, l'OdV può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

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

L'OdV deve essere composto esclusivamente o in maggioranza da soggetti privi di qualsiasi altro rapporto con la Società ovvero con altre società del Gruppo (ad eccezione del ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza o di membro del Collegio Sindacale in una o più Società del Gruppo), così come i componenti non devono essere legati all'ente da nessun vincolo parentale, da interessi economici rilevanti (es. partecipazioni azionarie) o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse. Gli eventuali membri interni non devono in ogni caso svolgere alcun ruolo operativo all'interno della Società (ovvero di altre società in caso di gruppo), e non devono dipendere gerarchicamente da alcun Capo Area o Capo Ufficio.

In secondo luogo, l'indipendenza può essere garantita da:

- limitata revocabilità: in tal modo, infatti, i componenti sono messi in condizione di esercitare la loro funzione per tutta la durata del loro mandato senza temere di essere rimossi in caso di contrasti con il Vertice e senza tentazioni di precostituire posizioni di potere finalizzati alla conferma dell'incarico;
  - durata della carica: il termine deve essere sufficientemente lungo da consentire un esercizio stabile e professionale della funzione, ma non tanto da creare forti legami con il Vertice da cui potrebbero scaturire "situazioni di dipendenza".
- 2) **Professionalità:** l'OdV deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo e in ambito giuridico (in particolare penalistico), affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni. Ove necessario, l'OdV può avvalersi anche dell'ausilio e del supporto di competenze esterne, per l'acquisizione di peculiari conoscenze specialistiche.
  - 3) **Continuità di azione:** l'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.
  - 4) **Onorabilità ed assenza di conflitti di interesse:** da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

### 4.3 Composizione, nomina e permanenza in carica

#### **Composizione**

Quanto alla composizione dell'OdV, la Società ha optato per una soluzione [26] che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, fosse in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia e indipendenza in precedenza evidenziati.

In questo quadro, l'Organismo di Vigilanza di BWH Hotels Italia è un organismo collegiale composto da tre membri, di cui due esterni alla Società e uno interno, avente funzioni non operative all'interno della stessa.

#### **Nomina**

I componenti dell'O.d.V. sono individuati con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, nella quale si deve dare atto della sussistenza dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza.

A tal fine i candidati sono tenuti ad inviare il loro *Curriculum Vitae* accompagnato da una dichiarazione nella quale attestano di possedere i requisiti sopra descritti.

Il Consiglio di Amministrazione esamina le informazioni fornite dagli interessati, o comunque a disposizione della Società, al fine di valutare l'effettivo possesso dei necessari requisiti [27].

All'atto dell'accettazione della carica il membro dell'OdV, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegna a svolgere le funzioni a lui attribuite garantendo la necessaria continuità di azione, ed a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Inoltre, all'accettazione della carica il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art. 2 bis della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;
- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

#### **Permanenza in carica**

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'OdV rimane in carica per un triennio ed è rieleggibile, e comunque fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, indipendentemente dalla scadenza o eventuale scioglimento anticipato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno trenta (30) giorni, da comunicarsi al Consiglio di amministrazione con raccomandata a/r.

Il venir meno dei requisiti soggettivi ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

### 4.4 Revoca

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'OdV, sono indicate, qui di seguito, le modalità di revoca dei poteri connessi con tale incarico. L'eventuale revoca del membro dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, ove per "giusta causa" si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia e, comunque il venir meno dei requisiti di cui sopra;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto o, ancora, l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'omessa verifica delle segnalazioni di cui è destinatario, in merito alla commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché alla violazione o presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso;
- l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione di provvedimenti disciplinari e sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- ogni altro grave inadempimento dei propri doveri, come indicati nel presente Modello;
- pronuncia di una sentenza di condanna della Società ovvero di una sentenza di patteggiamento, dalla quale risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- pronuncia di sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti del membro esterno dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 o reati della stessa natura;
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione procederà a revoca in caso del verificarsi di un evento legato al conflitto di interessi, qualora non prontamente eliminato, ovvero:

- per aver intrattenuto /o intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Società, con il Legale Rappresentante, con l'azionista o con il gruppo di controllo, di natura e di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- per essere stato / essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla Società;
- per avere stretti rapporti di parentela con il Legale Rappresentante o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti.

Qualsiasi decisione riguardante l'Organismo di Vigilanza relativa a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La decadenza è comunque dichiarata dal Consiglio di amministrazione entro trenta giorni (30) dalla conoscenza della relativa causa, anche a seguito di segnalazione da parte degli altri componenti dell'Organismo.

### 4.5 Funzioni

Secondo quanto si ricava dalla legge (art. 6, comma 1 del D.Lgs. 231/2001), le funzioni svolte dall'OdV [28] possono essere così schematizzate:

#### 1. Verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:

- verifica dell'adeguatezza del Modello, vale a dire la verifica della sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verifica dell'effettività del Modello, ovvero verifica della rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- monitoraggio dell'attività aziendale, effettuando verifiche periodiche ed i relativi follow-up.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

2. **Aggiornamento del Modello**, ovvero cura dell'aggiornamento del Modello, proponendo al CdA, se necessario, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate e significative violazioni del Modello;
3. **Informazione e formazione sul Modello**, ovvero:
  - promozione e monitoraggio delle iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
  - promozione e monitoraggio delle iniziative, ivi inclusi corsi e comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i destinatari dello stesso;
  - riscontro, con opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, delle richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali, ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.
4. **Gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV**, ovvero:
  - Assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
  - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
  - informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
  - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto, in connessione con quanto previsto dal sistema disciplinare della Società
  - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

### 4.6 Poteri

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di una serie di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. Esso infatti può:

- attivare le procedure di controllo tramite apposite disposizioni o ordini di servizio;
- condurre indagini interne in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando - all'esito delle indagini condotte - alla figura competente, a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dello stesso (si rinvia, per quanto di competenza, alla Policy in materia di Whistleblowing – ALL. 4 al Modello, quanto alla dettagliata disciplina delle indagini successive ad una segnalazione);
- effettuare, anche a sorpresa, verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività sensibili, anche attraverso strutture di controllo già esistenti nella Società;
- accedere liberamente a tutte le funzioni, gli archivi e i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- chiedere a tutti i responsabili delle singole funzioni, ai dipendenti, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori e ai consulenti esterni, informazioni integrative o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività a rischio su aspetti connessi all'applicazione del Modello e informazioni in merito allo svolgimento dell'attività aziendale;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero dei consulenti esterni;
- disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo può

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva;

- promuovere iniziative per la diffusione e la conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenenti le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti (organizzare corsi di formazioni, divulgare materiale informativo, etc.).

Per lo svolgimento della propria attività, l'Organismo si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito Regolamento (Regolamento dell'OdV), che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, il quale preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'OdV può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso e sotto la responsabilità dell'OdV nel suo complesso.

L'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, dovesse avvalersi, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Si ricorda come all'OdV non competano poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

### 4.7 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e sull'osservanza del Modello e del Codice Etico nelle varie attività sensibili, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, sia in merito ad atti, comportamenti od eventi dai quali emerga una situazione che possa determinare una violazione anche potenziale del Modello o del Codice o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001, sia in merito a specifici eventi che riguardano la vita societaria.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e nell'obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro, come stabiliti dal codice civile; nello specifico è lo stesso Decreto, all'art 6, comma 2, lettera d), a prevedere l'obbligo d'informazione verso l'OdV da parte dei Destinatari del Modello, al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati.

Lo scambio di informazioni con l'OdV (i c.d. flussi informativi) può assumere la forma delle segnalazioni in materia 231, delle comunicazioni ad evento e dei flussi informativi periodici.

#### 4.7.1 Segnalazioni in materia 231

Con il termine segnalazione deve intendersi quella comunicazione che deve essere effettuata ogni qual volta si presenti la necessità di portare a conoscenza dell'OdV informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle in ambiti rilevanti ai sensi del Decreto 231.

L'approvazione del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24<sup>1</sup>, avente effetto a decorrere dal 15 luglio 2023 e foriero di impattanti novità in materia di *whistleblowing* – a seguito anche della modifica di alcune previsioni del d.lgs. n. 231/2001 – ha comportato l'obbligo di istituzione di un apposito canale di segnalazione interna, con effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023, per i soggetti del settore privato che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, sino ad un numero di 249 unità.

Alla luce degli stringenti oneri imposti dalle ora illustrate novità in materia, con il supporto dei chiarimenti di cui alle Linee Guida di A.N.A.C. del luglio 2023 e alla Guida Operativa di Confindustria dell'ottobre 2023, la Società si è dotata di una apposita Policy aziendale allegata al presente Modello (**ALL. 4 – Policy in materia di Whistleblowing**) nella quale vengono disciplinate nel dettaglio le segnalazioni e i canali da utilizzare per le stesse; viene individuato il

---

<sup>1</sup> 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".

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

responsabile della gestione delle segnalazioni; viene stabilita la procedura che quest'ultimo deve seguire successivamente all'inoltro di una segnalazione; vengono individuate le tutele a garanzia del Segnalante.

In particolare, riportando quanto chiaramente illustrato nella Policy - a cui si fa espresso ed integrale rinvio - si rappresenta come le segnalazioni in materia 231 – che rientrano tra le altre segnalazioni a cui si riferisce la Policy, aventi ad oggetto anche altri ambiti - devono essere effettuate ogni qual volta si presenti la necessità di portare a conoscenza del Responsabile della gestione (e per il suo tramite, all'OdV) una o più delle seguenti situazioni:

- i. condotte assunte in violazione delle previsioni del D.lgs. 231/2001, e quindi integranti (anche solo potenzialmente) uno o più dei reati-presupposto;
- ii. violazioni del Modello 231 o del Codice Etico;
- iii. violazioni delle eventuali procedure richiamate dal Modello;
- iv. violazioni delle policy adottate dalla Società.

In ossequio a quanto prescritto dal D. Lgs. 24/2023, in base al quale è necessario che l'ente si doti di un canale di segnalazione interna, affidandolo "a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione" o ad "un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato", il **Responsabile della gestione delle segnalazioni** viene individuato nell'**Organismo di Vigilanza**, nominato con atto *ad hoc* dal Consiglio di Amministrazione (si rinvia a quanto dettagliatamente illustrato nel Cap. 7 della Policy).

### 4.7.2 Comunicazioni ad evento

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dal Management in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i cambiamenti organizzativi;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle aree a rischio reato.

Le suddette comunicazioni dovranno avvenire in forma scritta, non anonima e attraverso l'utilizzo della casella di posta elettronica riservata all'OdV, ossia **odv@bwh.it**

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al cap. 5 "Sistema disciplinare".

### 4.7.3 Flussi informativi periodici

Il sistema dei flussi verso l'OdV è realizzato altresì mediante le comunicazioni periodiche indirizzate allo stesso Organismo da parte dei responsabili delle singole aree sensibili e concernenti le notizie rilevanti dell'attività aziendale nonché le eventuali criticità individuate nell'ambito di ogni area sensibile, per consentire all'Organismo stesso di monitorare il funzionamento e l'osservanza del Modello.

In ogni Parte Speciale viene indicato il contenuto minimo dei flussi informativi periodici, suscettibile di essere ampliato secondo le indicazioni dell'OdV; la periodicità dell'inoltro dei flussi in esame (semestrale o annuale) così come l'individuazione del soggetto che è tenuto alla comunicazione periodica è operata dall'Organismo stesso di concerto con le varie funzioni interessate.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al successivo capitolo 5 "Sistema disciplinare".

Il canale prescelto per l'inoltro dei flussi periodici è la casella mail dell'OdV **odv@bwh.it**

### 4.8 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

### 4.9 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'OdV, ogni qual volta lo ritenga opportuno e con le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV, informa il Consiglio di Amministrazione o il suo Presidente in merito al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e, in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione

L'OdV redige annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- a) la sintesi delle attività svolte nell'anno dall'OdV;
- b) una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- c) una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- d) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione, nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate. Nel caso di violazioni del Codice Etico o del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale ed ai membri del Consiglio di Amministrazione non direttamente coinvolti; in caso di violazione da parte di un membro del Collegio Sindacale, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, ed al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto;
- e) informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- f) i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione, nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- g) una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- h) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, che richiedono un aggiornamento del Modello;
- i) la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale;
- j) il rendiconto delle spese sostenute.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività dell'ufficio.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

### 5 SISTEMA DISCIPLINARE

#### 5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Il sistema disciplinare di seguito descritto è un sistema autonomo di misure, finalizzato a presidiare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico, radicando nel personale aziendale ed in chiunque collabori a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualunque violazione delle regole stabilite per il corretto svolgimento dell'attività aziendale.

Il sistema disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, in primo luogo quelle previste nel CCNL di riferimento di Best Western Hotels Italia, ed ha natura eminentemente interna alla Società, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo e complementare, rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Si precisa che l'applicazione delle sanzioni qui previste non sostituisce né presuppone l'irrogazione di ulteriori, eventuali sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto [29]. Tuttavia, qualora la violazione commessa configuri anche un'ipotesi di reato oggetto di contestazione da parte dell'autorità giudiziaria, e la Società non sia in grado con gli strumenti di accertamento a sua disposizione di pervenire ad una chiara ricostruzione dei fatti, essa potrà attendere l'esito degli accertamenti giudiziari per adottare un provvedimento disciplinare.

#### 5.2 Ambito di applicazione

Il rispetto delle disposizioni del Codice Etico e del Modello vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, *part-time*, *ecc.*, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. para-subordinazione.

Di conseguenza, sono soggetti all'applicazione del sistema disciplinare tutto il personale di Best Western Hotels Italia, il Consiglio di Amministrazione, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, i consulenti, i collaboratori, i procuratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società e che ne rivestano funzioni di rappresentanza.

Inoltre, in ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico e le procedure il cui mancato rispetto si intende sanzionare sono formalmente dichiarati vincolanti per tutti i destinatari del Modello (tramite una circolare interna o un comunicato formale), nonché esposti, così come previsto dall'art. 7 co. 1, l. n. 300/1970, "*mediante affissione in luogo accessibile a tutti*", evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca: i) le norme contenute nel Modello della Società; ii) il contenuto del Codice Etico; iii) le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione; iv) l'esistenza ed il contenuto del presente sistema disciplinare. In particolare, con riferimento a quest'ultimo, sarà compito del responsabile del personale, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla sua comunicazione.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del d.lgs. 231/2001, le sanzioni previste nel successivo paragrafo potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza delle disposizioni previste dal Modello e dai documenti che lo compongono (Parte Generale, Parte Speciale, Codice Etico, Policy in materia di *whistleblowing* e protocolli di controllo);
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

### 5.3 Sanzioni e misure disciplinari

Le sanzioni irrogabili in caso delle infrazioni sopra descritte sono, in ordine crescente di gravità:

- a) **conservative del rapporto di lavoro:**
  - richiamo verbale;
  - richiamo scritto;
  - multa di importo non superiore alle tre ore di retribuzione, nel caso di recidiva entro un anno dall'applicazione del biasimo scritto o di più grave violazione di una o più regole previste dal Modello;
  - sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro;
  
- b) **risolutive del rapporto di lavoro:**
  - licenziamento disciplinare con preavviso (per giustificato motivo) per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro;
  - licenziamento disciplinare senza preavviso (per giusta causa) per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

#### 5.3.1 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Il Modello e il Codice Etico costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente di una società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Modello, delle sue procedure di attuazione nonché del Codice Etico costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) – i provvedimenti previsti i provvedimenti previsti dall'art. 139 de CCNL per i dipendenti da aziende del commercio, dei servizi e del terziario.

Nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, il tipo e l'entità delle sanzioni irrogabili saranno determinati in base ai seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansioni e posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti;
- volontarietà della condotta o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge e dal CCNL;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Sulla base dei principi e criteri sopra indicati:

- a. i provvedimenti di richiamo verbale, di richiamo scritto (censura), di multa e di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione troveranno applicazione qualora il dipendente violi le procedure previste dal Modello o comunque tenga, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di commissione di reati, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o del Codice Etico. In particolare, troverà normalmente applicazione la misura della multa non superiore all'importo pari a tre ore di retribuzione. In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra, tale da non concretizzare gli estremi del licenziamento, si può procedere all'applicazione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni, mentre nei casi di minore gravità si può procedere al rimprovero verbale o scritto;
- b. il provvedimento di licenziamento con preavviso (per giustificato motivo) troverà applicazione allorché il lavoratore adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di commissione di reati, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, tale da configurare un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali o condotta gravemente pregiudizievole per l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento di essa, come ad esempio:
  - qualsiasi comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato previsto dal Decreto;

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

- qualsiasi comportamento volto a dissimulare la commissione di un reato previsto dal Decreto;
  - qualsiasi comportamento che contravvenga deliberatamente alle specifiche misure previste dal Modello e dalle relative procedure attuative, a presidio della sicurezza e salute dei lavoratori;
- c. Il provvedimento di licenziamento senza preavviso (per giusta causa) sarà applicato in presenza di una condotta consistente nella grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle Procedure contenute nel Modello, ovvero delle prescrizioni del Codice Etico, in quanto comportamento tale da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo scritto deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi otto giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli otto giorni successivi tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla presentazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, che dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

### 5.3.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei Dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione rilevante secondo il presente sistema disciplinare, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

### 5.3.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Best Western Hotels Italia valuta con estremo rigore ogni violazione del presente Modello realizzata da coloro che rivestono i ruoli di vertice in seno alla Società, e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e l'attività di chi opera nella Società ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

Di conseguenza, nei confronti degli *Amministratori* che abbiano commesso una violazione delle disposizioni contenute nel Modello, nelle procedure attuative o nel Codice Etico, il Consiglio di Amministrazione può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- i. richiamo formale scritto;
- ii. sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- iii. revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Nei casi più gravi, e comunque quando la mancanza sia tale da ledere in modo insanabile la fiducia della Società nei confronti del responsabile, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei soci, proponendo la revoca dalla carica.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa viene garantito il termine di dieci giorni entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa richiedere di essere ascoltato.

Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

### 5.3.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci [30], l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, mediante relazione scritta.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure ritenute più idonee, tra quelle previste dalla legge.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa viene garantito il termine di dieci giorni entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa chiedere di essere ascoltato.

### 5.3.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con la Società porterà all'applicazione delle misure sanzionatorie contrattualmente predeterminate.

Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, l'OdV informa, con relazione scritta, il Consiglio di Amministrazione ed il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono; in tal caso, la determinazione circa l'applicazione delle misure sanzionatorie è assunta dal Consiglio di Amministrazione, sentiti il responsabile delle risorse umane nonché il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono.

Per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile delle violazioni, è prevista la risoluzione del rapporto.

L'OdV cura l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi con terzi di tali specifiche clausole contrattuali che prevedranno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto

A tal fine i collaboratori e i consulenti esterni dovranno essere messi a conoscenza del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società e obbligati ad uniformarsi, consapevoli di risoluzione rapporto.

### 5.3.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione - previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa - assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, viene assicurato il termine di dieci giorni (prorogabile) entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa richiedere di essere ascoltato.

### 5.3.7 Sanzioni in caso di violazione della disciplina ex d.lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing

In espresso raccordo a quanto specificato nella Policy in materia di *whistleblowing* adottata da Best Western Hotels Italia (ALL. 4 al Modello), ai cui contenuti si rinvia, avuto riguardo alla necessità di scongiurare usi distorti della segnalazione ex d.lgs. 24/2023, la Società può erogare, a seconda della gravità del caso, le seguenti sanzioni disciplinari:

- sospensione dal lavoro del Segnalante;
- licenziamento del Segnalante;

in relazione a Segnalazioni: (i) manifestamente false, (ii) che risultino esser state effettuate con finalità puramente diffamatorie o caluniose o con l'unico scopo di danneggiare il segnalante, (iii) di natura discriminatoria oppure (iv) poste in essere in modo da palesare evidente strumentalizzazione della Policy in materia di *whistleblowing* per fini personali, effettuate con dolo e colpa grave, riferibili a circostanze non rispondenti al vero.

In linea con la natura delle condotte sanzionabili in base alle Linee Guida ANAC – che, in relazione alle medesime condotte ha fissato anche specifiche sanzioni pecuniarie – le medesime sanzioni saranno erogate anche nei confronti di colui che venga accertato come responsabile di una delle seguenti condotte vietate:

- commissione di atti ritorsivi successivi alla Segnalazione o minaccia di atti ritorsivi o di atti ostativi alla Segnalazione (o relativi tentativi), da parte del soggetto responsabile del fatto oggetto di Segnalazione;
- violazione dell'obbligo di riservatezza da parte del soggetto cui la Segnalazione sia riferita;



## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

- accertamento della responsabilità del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Per quanto attiene al Responsabile della gestione della Segnalazione, facendo seguito all'individuazione del medesimo in capo all'OdV, il Consiglio di Amministrazione potrà erogare nei confronti del medesimo la sanzione della revoca dell'incarico, in caso di presa conoscenza del mancato avvio e prosecuzione dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, in linea con quanto prescritto dal Decreto e dalla Policy in parola.

### 5.4 Procedimento di accertamento delle violazioni e irrogazione delle sanzioni

Il procedimento disciplinare viene avviato su impulso dell'OdV che svolge, altresì, una funzione consultiva nel corso del suo intero svolgimento.

In particolare, l'OdV, acquisita la notizia di una violazione o di una presunta violazione del Codice Etico o del Modello, si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede.

Se viene accertata la violazione da parte di un dipendente della Società (intendendo ogni soggetto legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato), l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare. Il conseguente procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al titolare del potere disciplinare. Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato.

Se la violazione riguarda un Dirigente della Società, l'OdV deve darne comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare, anche al Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta.

Se la violazione riguarda un Amministratore della Società, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale ed ai membri del Consiglio di Amministrazione non direttamente coinvolti, mediante relazione scritta.

In caso di violazione da parte di un *membro del Collegio Sindacale*, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, ed al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, mediante relazione scritta.

Qualora si verifichi una violazione da parte dei *collaboratori o dei soggetti esterni* che operano su mandato della Società, l'Organismo di Vigilanza informa con relazione scritta il Consiglio di Amministrazione ed il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono.

Gli organi o le funzioni titolari del potere disciplinare avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello sono adottate dagli organi che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

### 6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

#### 6.1 Premessa

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i fornitori, ecc.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle "aree sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, 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.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, 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 per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello"* e di *"promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali"*.

#### 6.2 Dipendenti e Collaboratori

Ogni dipendente/collaboratore è tenuto a:

- i. acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice di Condotta e Etica Aziendale;
- 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 la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno dell'organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti, così come ai collaboratori all'inizio della collaborazione, viene garantita la possibilità di consultare direttamente sull'*Intranet* aziendale in un'area dedicata sia il Modello 231 che il Codice Etico ed è fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di presa visione, conoscenza ed osservanza dei principi del Modello e del Codice ivi descritti.

In ogni caso, per coloro che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione dovrà essere messa a disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali.

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello e del Codice Etico sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning, staff meeting, etc.). A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso. La compilazione e l'invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### 6.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso e del Codice Etico.

Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### 6.4 Organismo di Vigilanza

Una formazione o informazione specifica (ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società) è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

### 6.5 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: fornitori, consulenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice Etico e valuterà l'opportunità di organizzare sessioni formative *ad hoc* nel caso lo reputi necessario.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, *e-learning*).

## 7 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

### 7.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività, prevedendo un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

### 7.2 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione, su indicazione fornita dall'OdV, delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

### 8 NOTE

[1] La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. n. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale. L'art. 8 "*Autonomia della responsabilità dell'ente*" del d.lgs. n. 231/2001 prevede "1. *la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.* 2. *Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione.* 3. *L'ente può rinunciare all'amnistia.*"

[2] Si tratta dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (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 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica in danno dello Stato e di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), delitti del corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.).

[3] L'art. 25-*bis* è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di 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.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 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 di 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.). La legge 23 luglio, n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" all'art. 15 comma 7, ha modificato l'art. 25-*bis* che punisce ora anche la contraffazione e l'alterazione di marchi o segni distintivi (art. 473 c.p.) nonché l'introduzione nello Stato di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

[4] L'art 25-*ter* è stato introdotto nel d. lgs. 231/2001 dall'art. 3 del d.lgs. 61/2002 e successivamente integrato e modificato, da ultimo con la legge n. 69 del 27 maggio 2015. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), compresi i fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.; l'art. 35 della legge 28 dicembre 2005, n. 262 ha premesso all'art 175 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, alla parte V, titolo I, capo III, l'art. 174-*bis* e 174-*ter*), impedito controllo (art. 2625, comma secondo, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 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 del conflitto di interesse (art. 2629-*bis* c.c.) dell'art. 25-*ter* del d.lgs. 231/2001), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione fra privati (art. 2635 c.c.) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il d.lgs. n. 39/2010, che attua la direttiva 2006/43/CE relativa alla revisione legale dei conti, nell'abrogare l'art 2624 c.c. e modificare l'art 2625 c.c., non ha effettuato il coordinamento con l'art 25-*ter* del d.lgs. 231. L'art.54 del d.lgs. 2 marzo 2023, n. 19 sulle trasformazioni, fusioni e scissioni societarie transfrontaliere, adottato in attuazione della Direttiva UE 2019/2121, ha introdotto il reato di "False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare".

[5] L'art 25-*quater* è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*". Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-*bis* c.p. (*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine*

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

*democratico*) il quale punisce chi promuove, costituisce, organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-ter c.p. (*Assistenza agli associati*) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità, mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

[6] La norma prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). In base all'art. 187-*quinquies* del TUF, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza".

[7] L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.).

[8] I reati indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati **transnazionali** quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del d.lgs. n. 231/2001. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo - nell'ultimo comma che *"agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231"*. Il d.lgs. n. 231/2007 ha abrogato le norme contenute nella legge n. 146/2006 con riferimento agli articoli 648-*bis* e 648-*ter* del codice penale (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), divenuti sanzionabili, ai fini del d.lgs. n. 231/2001, indipendentemente dalla caratteristica della transnazionalità.

[9] Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007, n. 123.

[10] L'art. 63, comma 3, del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2007 n. 290, S.O. n. 268, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto il nuovo articolo nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell'ente anche nel caso di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. L'art. 3, comma 5, L. 15 dicembre 2014, n. 186 ha, da ultimo, modificato l'art. 25 *octies*, d.lgs. 231/2001 estendendo la responsabilità amministrativa degli enti anche al nuovo reato di autoriciclaggio previsto dall'art. 648 *ter.1*, c.p.

[11] L'art. 25-*novies* è stato aggiunto dall'art.4 della legge 116/09.

[12] È stata introdotta, a tale riguardo, la Legge n. 68 del 22 maggio 2015, che ha l'obiettivo di contrastare in modo severo tutte le attività illecite che sono state messe in campo dalle molteplici organizzazioni criminali e che riguardano la gestione non regolare dei rifiuti e dei prodotti pericolosi in generale.

[13] L'articolo è stato aggiunto dalla L. n. 167/2017 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018.

[14] L'articolo è stato aggiunto dalla L. n. 39/19.

[15] La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: *"Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione"*. Ed ancora: *"si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."*

[16] Art. 13, comma 1, lettere a) e b) d.lgs. n. 231/2001. A tale proposito, Si veda anche l'art. 20 d.lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale *"Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva."*

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

[17] Si veda, a tale proposito, l'art. 16 d.lgs. n. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

[18] Si veda l'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001: "Commissario giudiziale – 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, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) 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. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

[19] Art. 11 del d.lgs. n. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (...)".

[20] Art. 32 d.lgs. n. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso". La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 chiarisce che "La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato".

[21] Art. 33 del d.lgs. n. 231/2001: "Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda". Sul punto la Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 chiarisce: "Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente".

[22] L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

[23] Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene".

[24] La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: "L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)"

[25] Si precisa che il riferimento alle Linee guida di detta associazione di categoria viene svolto in ragione dell'iscrizione della Società, e/o di sedi secondarie della stessa, tanto alla Confcommercio che alla Confindustria. Tuttavia, poiché le Linee guida di Confindustria presentano una trattazione più completa ed organica degli argomenti attinenti al recepimento del d.lgs. 231/2001 rispetto al più ristretto "Codice etico" emanato dalla Confcommercio (e peraltro largamente ispirato nei suoi contenuti alle Linee guida di Confindustria la cui prima versione è anteriore a quella del predetto Codice etico), si è ritenuto preferibile utilizzare come riferimento primario nell'ambito del presente documento il richiamo alle disposizioni delle Linee guida di Confindustria, ferma restando la costante verifica della compatibilità dei rinvii operati con i corrispondenti principi espressi dal Codice etico di Confcommercio.

[26] Linee Guida Confindustria: "...i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell'Organismo voluto dal d.lgs. n. 231/2001 possono essere riassunti in:

- **Autonomia ed indipendenza:** queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il "riporto" al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

- **Professionalità:** Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

---

· **Continuità di azione:** per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari".

[25] Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal d.lgs. n. 231/2001 "non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente". Confindustria, Linee guida, giugno 2021.

[27] Nel senso della necessità che il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina "dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

[28] Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'**effettività** del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati;
- presentazione di **proposte di adeguamento** del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale.
- **follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte. Confindustria, Linee guida, giugno 2021.

[29] "La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale". Confindustria, Linee guida, cit., giugno 2021.

[30] Sebbene i Sindaci non possano essere considerati - in linea di principio - soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del d.lgs. n. 231/2001 (pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi sindaci nella commissione dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).