

AWHR S.p.A.

**Modello di organizzazione, gestione e
controllo
(ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)**

PARTE GENERALE

INDICE

PARTE GENERALE

1	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO.....	3
	PREMESSA.....	3
1.1	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: PRESUPPOSTI E NATURA	3
1.2.	IL PRESUPPOSTO PER L'ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/2001.....	5
1.3	IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	6
1.4	LE FATTISPECIE DI REATO CUI IL DECRETO COLLEGA LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	7
2.	LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	25
3.	IL PARERE DEL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA E LE NUOVE LINEE GUIDA.....	29
4.	IL MODELLO ADOTTATO DA AWHR S.P.A.....	31
4.1	LE MOTIVAZIONI DELL'ADOZIONE DEL MODELLO.....	31
4.2	LA FUNZIONE E GLI OBIETTIVI DEL MODELLO.....	31
4.3	LA STRUTTURA DEL MODELLO.....	31
4.4	L'ADOZIONE DEL MODELLO.....	33
4.5	I DESTINATARI DEL MODELLO.....	33
5.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	34
5.1	IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. NOMINA E REVOCA.....	34
5.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	36
5.3	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE	38
5.4	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	39
5.5	VERIFICHE PERIODICHE	41
5.6	REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	41
6.	LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	42
6.1	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI.....	412
6.2	INFORMAZIONE AI CONSULENTI ED AI PARTNER.....	412
7.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	423
7.1	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	423
7.2	MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI E IMPIEGATI.....	423
7.2.1	<i>Sistema disciplinare.....</i>	<i>423</i>
7.2.2	<i>Violazioni del Modello e relative sanzioni.....</i>	<i>44</i>
7.3	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	45
7.4	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	45
7.5	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	45
7.6	MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E DEI PARTNER.....	46
8.	CODICE ETICO E MODELLO.....	467
	DEFINIZIONI.....	48

1. Il Decreto Legislativo 231/2001 e le norme di riferimento.

Premessa

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. 231/01 (di seguito denominato "Decreto") che reca le disposizioni normative concernenti la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* e che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità degli enti ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto anche gli enti dotati di personalità giuridica ovvero le società e associazioni anche prive di personalità giuridica, nonché loro unità organizzative munite di autonomia finanziaria e funzionale, possono essere perseguiti e sanzionati per i reati di cui al D.Lgs 231/01 commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ad opera dei soggetti che vi operano.

Si tratta di una delle più significative riforme che hanno interessato l'ordinamento giuridico italiano, tradizionalmente informato al principio della inammissibilità di responsabilità da reato in capo alle società e che si inserisce, attraverso la creazione di un sistema sanzionatorio omogeneo delle condotte illecite, nell'ambito del movimento mondiale per la lotta alla corruzione internazionale.

Il Decreto, pertanto, in un'ottica sia preventiva che repressiva, risponde all'esigenza di tutelare e garantire sicurezza, correttezza ed eticità di un mercato divenuto ormai globale, esulante confini e particolarismi dei singoli Stati e nel quale le imprese, attraverso la trasformazione degli assetti organizzativi, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensione ed organizzazione, diventando le vere protagoniste dell'economia internazionale.

1.1 La responsabilità amministrativa degli enti: presupposti e natura

Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/01, perché sia configurabile la responsabilità amministrativa in capo agli enti occorre che ricorrano le seguenti condizioni:

1. sia stato commesso uno dei reati tassativamente indicati nel Decreto e ai quali lo stesso collega responsabilità degli enti;
2. il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso;
3. l'autore del reato sia soggetto in posizione c.d. "apicale" in quanto rivesta, formalmente o di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa - art 5, lett. a) - ovvero sia un c.d. "sottoposto" alla direzione o alla

vigilanza dei soggetti appena sopra elencati - art. 5, lett. b) (necessità di sussistenza del c.d. collegamento soggettivo con l'ente);

Quanto alla condizione indicata al punto 1), occorre precisare che la novità introdotta dal D.Lgs 231/01 riguarda esclusivamente gli enti, poiché nulla è mutato per le singole persone fisiche autrici del reato presupposto (vedi Definizioni). Il Decreto infatti non introduce nuove fattispecie di reato né modifica i principi che sorreggono la responsabilità penale. La novità introdotta dal Decreto consiste nella circostanza che, ove l'autore del reato abbia agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente, sarà configurabile anche nei confronti quest'ultimo una responsabilità "amministrativa". Per vantaggio deve intendersi il concreto arricchimento che deriva all'ente dall'azione delittuosa, mentre l'interesse consiste nella mera prefigurazione della possibilità di detto vantaggio per l'impresa, anche se, di fatto, non conseguito. Non è configurabile alcuna responsabilità in capo all'ente qualora i soggetti di cui al punto 3) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Infine, occorre precisare che il grado di "colpevolezza" dell'ente varia a seconda della posizione rivestita all'interno della struttura aziendale dall'autore del reato. Ed infatti, secondo quanto previsto dall'art. 6 del Decreto, nell'ipotesi in cui il crimine sia commesso da un c.d. apicale, ai fini della configurabilità della responsabilità dell'ente è sufficiente la circostanza che il reato sia perpetrato nel suo interesse o a suo vantaggio. Diversamente, se il delitto è commesso da un sottoposto ex art. 5, co. 1, lett. b) D.Lgs. 231/01, l'ente risponde solo ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Nel primo caso, l'ente risponderà a titolo di "colpa da carente organizzazione", stante la commissione del reato ad opera dei propri vertici direttivi, circostanza alla quale il Decreto collega una presunzione di responsabilità a carico dell'ente stesso sul quale, pertanto, in sede processuale, graverà l'onere di dimostrare la sussistenza delle condizioni c.d. esimenti previste dall'art. 6, comma 1 del Decreto. Detta presunzione non opera laddove l'autore del reato sia un soggetto c.d. sottoposto, nel qual caso l'ente risponderà solo se in sede processuale la pubblica accusa dimostri che la commissione del delitto è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

I criteri di imputazione del reato di cui ai punti 1), 2) e 3) e la necessità di individuare un comportamento colposo in capo all'ente suggeriscono la natura spiccatamente penale della responsabilità di cui al D. Lgs. 231/01, nella quale coesistono caratteristiche peculiari della responsabilità penale e di quella amministrativa tali da poter superare la definizione legislativa per meglio connotarla come responsabilità "parapenale".

1.2. Il presupposto per l'esonero dalla responsabilità amministrativa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01

Gli artt. 6 e 7 del Decreto contemplano le circostanze c.d. esimenti, che escludono la responsabilità dell'ente:

- a) se il reato è perpetrato da soggetti in posizione apicale, l'ente non ne risponde se prova che:
 1. prima della commissione del reato, l'organo dirigente aveva adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 2. il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del modello era stato affidato ad un apposito organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
 3. gli autori del reato hanno eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
 4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

b) se il reato è stato commesso da parte di un soggetto c.d. sottoposto, l'ente è responsabile solo ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, ipotesi che si ritiene comunque esclusa qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Sebbene il legislatore consideri facoltativa l'adozione dei modelli organizzativi, non essendo sancito alcun obbligo di adozione, è evidente che tale facoltà, di fatto, assume i connotati di un obbligo, dal momento che l'adozione e, soprattutto, l'efficace attuazione del modello organizzativo costituiscono presupposto essenziale per l'esonero della responsabilità dell'ente.

In tal senso si consideri la disposizione contenuta nel comma 82 dell'art. 1 della Legge 30/12/04, n. 311 (Finanziaria 2005), la quale dispone che *"per il contrasto e la prevenzione del rischio di utilizzazione illecita di finanziamenti pubblici, tutti gli enti e le società che fruiscono di finanziamenti a carico di bilanci pubblici o dell'Unione Europea, anche sotto forma di esenzioni, incentivi o agevolazioni fiscali, in materia di avviamento, aggiornamento e formazione professionale, utilizzazione di lavoratori, sgravi contributivi per personale addetto all'attività produttiva, devono dotarsi entro il 31 ottobre 2005 di specifiche misure organizzative e di funzionamento idonee a prevenire il rischio del compimento di illeciti nel loro interesse o a loro vantaggio, nel rispetto dei principi previsti dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231..."*.

1.3 Il sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto si suddivide tra sanzioni che devono sempre essere irrogate, vale a dire la sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, e le sanzioni che sono previste solo per le ipotesi di reato più gravi, ossia le sanzioni interdittive e la pubblicazione della sentenza di condanna (artt. 9 – 23).

Le sanzioni interdittive, di cui esistono differenti tipologie parametrata alla gravità del reato, costituiscono un notevole rischio per l'attività dell'ente, in quanto la loro applicazione può comportare anche l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività (art. 16). Tali sanzioni possono peraltro essere comminate in via cautelare prima dell'accertamento definitivo della responsabilità dell'ente, ciò comportando una lesione dell'attività potenzialmente irrimediabile.

Per quanto concerne le sanzioni pecuniarie, invece, il Decreto si presenta ancora una volta innovativo introducendo la "quota" quale unità di misura per la determinazione della quantità di sanzione da irrogare. Tale sistema consente il miglior adeguamento della sanzione al fatto criminoso.

Il Giudice penale, pertanto, in primo luogo stabilirà il numero di quote che l'ente dovrà versare, valutando tre fattori: 1) gravità del fatto; 2) grado di responsabilità della società; 3) attività svolta per attenuare le conseguenze del fatto di reato. In seconda battuta, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica, verrà stabilito il valore della singola quota.

La sanzione pecuniaria nei confronti dell'ente è ridotta della metà qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi (e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un beneficio minimo) ovvero il danno patrimoniale cagionato risulti di particolare tenuità. In tal caso non sono applicabili sanzioni interdittive.

È prevista la riduzione della sanzione da un terzo alla metà qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente risarcisca integralmente il danno ed elimini le conseguenze dannose del reato ovvero rimedi alle proprie carenze organizzative, adottando idoneo modello organizzativo.

1.4 Le fattispecie di reato cui il Decreto collega la responsabilità amministrativa degli enti

Per quanto attiene i reati cui può conseguire responsabilità amministrativa dell'ente, rievocando i principi fondamentali di garanzia in materia penale, quali il principio di legalità e il principio di irretroattività della legge penale, dettati dall'art. 25 della Costituzione, l'art. 2 del D.Lgs. 231/01

sancisce il principio di legalità, secondo il quale l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non siano espressamente prevista da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

È opportuno evidenziare fin d'ora che la responsabilità delle persone giuridiche potrà, come di fatto è già avvenuto, essere ulteriormente estesa a fattispecie diverse da quelle previste originariamente nel decreto.

In origine la responsabilità amministrativa degli enti era infatti esclusivamente prevista in relazione ai reati indicati negli artt. 24 e 25 del Decreto. Successivi interventi legislativi hanno introdotto gli artt. 25 *bis*, 25 *ter*, 25 *quater*, 25 *quater* 1, 25 *quinqies*, 25 *sexies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 24 *bis*, 24 *ter*, 25 *bis* 1, 25 *novies*, 25 *decies*, 25 *undecies*, 25 *duodecies*, ampliando notevolmente il novero dei c.d. reati presupposto.

L'**art. 24** rinvia a diverse fattispecie di reato disciplinate dal codice penale. La sanzione a carico dell'ente è sia di tipo pecuniario (sino a seicento quote) sia di tipo interdittivo *ex art. 9, comma 2, lettere c), d) ed e)*. In particolare si tratta delle fattispecie di cui agli articoli:

- **art. 316 *bis* c.p.:** *Malversazione a danno dello Stato;*
- **art. 316 *ter* c.p.:** *Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;*
- **art. 640, II co., n. 1 c.p.:** *Truffa commessa a danno dello Stato o di altro ente pubblico;*
- **art. 640 *bis* c.p.:** *Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;*
- **art. 640 *ter* c.p.:** *Frode informatica, se commessa in danno dello stato o altro ente pubblico.*

Si tratta di delitti caratterizzati da una condotta fraudolenta tenuta ai danni dello Stato o di altri enti pubblici ovvero delle Comunità Europee, volta ad ottenere indebite erogazioni di denaro o finanziamenti. L'estensione della responsabilità, per tali reati, alle persone giuridiche, trova giustificazione nel fatto che si tratta di condotte illecite strettamente collegate all'esercizio dell'attività di impresa, soprattutto alla luce della molteplicità di incentivi e finanziamenti diretti al settore imprenditoriale, sviluppatasi in questi ultimi anni in ambito nazionale e comunitario. Nell'intento di disincentivare le condotte fraudolente e garantire la correttezza degli interventi a sostegno del mercato, l'art. 24, II co. prevede un aggravamento della sanzione qualora dal compimento del reato sia derivato all'ente un profitto di rilevante entità ovvero sia stato cagionato un danno di particolare gravità allo Stato o ad altro ente pubblico.

Con la Legge 18/03/2008 n. 48 è stato introdotto l'**art. 24. bis** all'interno del D. Lgs. 231/ 01.

La Legge n. 48/08 applica la Convenzione di Budapest sul crimine informatico, introducendo nel novero dei reati presupposto i reati informatici e, in particolare, le fattispecie relative alla falsificazione dei *files*, agli accessi abusivi e alle frodi digitali, di seguito individuate:

- **(art. 615 ter c.p.) Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico:**

L'articolo in questione punisce "*chiunque abusivamente si introduce in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza*". Ancora una volta il legislatore italiano ha voluto ricalcare una figura di reato già esistente, quale la violazione di domicilio di cui all'art. 614 c.p.

A livello europeo tutte le norme che regolano l'accesso abusivo ad un sistema informatico presentano delle caratteristiche comuni:

- * si richiede che siano state violate delle misure di protezione;
- * si punisce l'accesso abusivo qualora chi commette il reato non sia autorizzato ad accedere a taluni settori di memoria protetti;
- * deve essere minacciata la riservatezza dei dati o dei programmi che il sistema informatico attaccato custodisce.

L'introduzione abusiva può anche essere opera di soggetti legittimati all'uso del sistema ma autorizzati ad accedere solo ad una parte dei dati contenuti in memoria. In tali casi il sistema protetto diviene solo quella parte di memoria cui l'accesso non è autorizzato.

Considerando l'intenzione del legislatore di tutelare solo i sistemi protetti da misure di sicurezza pare plausibile l'intenzione di salvaguardare la riservatezza dei dati, si assume infatti che il titolare debba manifestare il suo interesse a tutelare la riservatezza dei dati, adattando misure di sicurezza indipendentemente dalla loro complessità tecnica di implementazione.

In questa ottica resta estraneo dall'applicazione dell'art. 615 *ter* c.p. l'accesso abusivo in sistemi informatici predisposti esclusivamente al controllo e alla gestione di altri apparecchi in quanto, non contenendo dati rilevanti, non viene messa a rischio la loro riservatezza. In questo caso non vi è un danneggiamento logico del sistema, l'intrusione potrebbe essere finalizzata all'usufruire di servizi senza pagarne il corrispettivo dovuto.

Non rientrano, altresì, in quanto previste dall'art. 615 *quater* c.p., l'indebita acquisizione di carte di credito telefoniche poiché l'indebito utilizzo permetterebbe solo di usufruire delle prestazioni telefoniche dell'apparecchio.

- ***(art. 617 quater c.p.) Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche:***

Contempla la condotta di chi fraudolentemente intercetta comunicazioni relative ad un sistema informatico intercorrente fra più sistemi, ovvero le impedisce o le interrompe.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, la pena più grave si applica a chi diffonde con qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, in tutto o in parte, il contenuto di cui al primo comma.

- ***(art. 617 quinquies c.p.) Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche:***

Contempla la condotta di chi, fuori dai casi consentiti dalla legge, installa apparecchiature atte ad intercettare, interrompere, impedire comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico.

- ***(art. 635 bis c.p.) Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici:***

Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, si contempla la condotta di chi distrugge, deteriora, sopprime informazioni, dati o programmi informatici altrui.

- ***(art. 635 ter c.p.) Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità:***

Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, si contempla la condotta di chi pone in essere un comportamento da cui può derivare il deterioramento, la cancellazione, la distruzione di informazioni, dati o programmi utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico, ovvero di pubblica utilità.

- ***(art. 635 quater c.p.) Danneggiamento di sistemi informatici o telematici:***

Salvo che il fatto costituisca un più grave reato, la condotta viene integrata qualora attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati o informazioni, si danneggia o si rende inservibile, in tutto o in parte, un sistema informatico o telematico.

- ***(art. 635 quinquies c.p.) Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità:***

La fattispecie in questione viene ad integrarsi se il fatto di cui al precedente art. 635 quater è diretto a distruggere, danneggiare o comunque ad ostacolarne il funzionamento.

Nei casi qui di sopra citati è previsto che venga applicata all'ente una sanzione pecuniaria *da cento a cinquecento quote*.

- ***(art. 615 quater c.p.) Detenzione o diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici:***

Le condotte previste e punite, in quanto abusive, dall'articolo in questione sono molteplici e riguardano:

- * l'utilizzo non autorizzato di codici di accesso,
- * la diffusione che si manifesta nel rendere tali codici disponibili ad un numero indeterminato di soggetti,
- * la comunicazione che consiste nel rendere disponibile tali codici ad un numero indeterminato di soggetti,
- * la comunicazione o diffusione di istruzioni che permettono di eludere le protezioni di un sistema.

Si richiede che la condotta in questione venga posta in essere allo scopo di procurare a sé o ad altri un profitto o di arrecare ad altri un ingiusto danno.

- ***(art. 615 quinquies c.p.) Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico:***

Tale fattispecie contempla la condotta di chi, allo scopo di danneggiare illecitamente un sistema informatico diffonde informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, consentendo in tal modo la interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento.

Nelle ultime due citate ipotesi di reato è previsto che all'ente si applichi una sanzione pecuniaria *fino a trecento quote*.

- ***(art. 491 bis c.p.) Documenti informatici:***

La fattispecie è integrata attraverso la condotta di chi pone in essere una delle falsità previste dal medesimo capo del codice penale e integranti già reato, riguardante un documento pubblico o privato avente efficacia probatoria.

- ***(art. 640 quinquies c.p.) Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica:***

La fattispecie contempla la condotta di chi è addetto ai servizi di certificazione, il quale allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto o di arrecare ad altri un danno viola gli obblighi propri di rilascio di un certificato qualificato.

Nelle ultime due citate ipotesi di reato è previsto che all'ente si applichi una sanzione pecuniaria *fino a quattrocento quote*.

Con l'articolo 2, comma 29 della Legge n. 94 del 15 luglio 2009 sono stati introdotti nel catalogo dei reati presupposto i reati di criminalità organizzata. Tale riforma normativa introduce l'**art. 24 ter** nel D. Lgs. 231/01 che

predispone un sistema sanzionatorio commisurato all'entità del reato di criminalità organizzata commesso.

Con tale legge i reati di cui all'art. 416, comma 6, c.p., 416 *bis* c.p. e all'art. 74 D.P.R. 309/1990, già introdotti dal legislatore con la legge 16/3/2006, n. 146 assumono rilievo ai sensi della responsabilità amministrativa d'impresa anche nell'ipotesi in cui non abbiano carattere transnazionale. La sanzione pecuniaria è compresa tra le quattrocento e le mille quote nel caso in cui venga commesso uno dei seguenti reati:

• **(art. 416, comma sesto c.p.) Associazione a delinquere:**

"Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600 c.p. (*riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù*), 601 c.p. (*tratta di persone*) e 602 c.p. (*acquisto o alienazione di schiavi*).";

• **(art. 416 bis c.p.) Associazione di tipo mafioso anche straniera:**

Tale fattispecie si realizza quando un soggetto faccia parte di un'associazione formata da tre o più persone di tipo mafioso. L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza intimidatrice del vincolo associativo e della condizione di soggezione e di omertà che ne deriva. Gli obiettivi sono:

- il compimento di delitti;
- l'acquisizione, in modo diretto o indiretto, il controllo o la gestione di:
 - attività economiche;
 - concessioni;
 - autorizzazioni;
 - appalti o altri servizi pubblici.
- il procurare profitto o vantaggio a sé o a altri;
- il limitare il libero esercizio del diritto di voto;
- il procurare a sé o ad altri voti durante le consultazioni elettorali.

La società incorrerà nelle sanzioni previste qualora i soggetti in posizione apicale o i sottoposti si avvalgano delle condizioni previste dal predetto articolo per commettere dei delitti, ovvero compiano qualunque attività al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;

• **(art. 416 ter c.p.) Scambio elettorale politico-mafioso:**

L'articolo punisce chi ottiene la promessa di voti prevista dall'art. 416 *bis* in cambio della erogazione di denaro;

• **(art. 630 c.p.) Sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione:**

La condotta viene integrata quando chiunque sequestri una persona allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto come prezzo della liberazione;

- **(art. 74 D.P.R. 309/1990) Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope:**

La fattispecie è perfezionata quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti tra quelli previsti dall'art. 73 D.P.R. 309/1990.

La sanzione pecuniaria è invece compresa tra trecento ed ottocento quote nel caso in cui vengano commessi i reati qui di seguito indicati:

- **(art. 416, con esclusione del sesto comma c.p.) Associazione a delinquere:**

Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più reati viene perfezionata il reato di cui trattasi;

- **(art. 407, comma 2, lettera a), numero 5) c.p.p.) Termini di durata massima delle indagini preliminari:**

Il reato riscontrabile in tale articolo è quello per cui vi sia illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della legge n. 110 del 1975.

Nei casi di condanna per uno dei reati di cui sopra vengono altresì applicate le sanzioni interdittive per una durata non inferiore ad un anno.

Nell'ipotesi in cui l'ente od una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui sopra si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

AWHR non ritiene che la propria attività comporti il rischio di commissione dei reati di criminalità organizzata e pertanto non ha predisposto e adottato una sezione di parte speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ad essi dedicata.

L'art. 25 contempla fattispecie di reato classificabili nei delitti contro la pubblica amministrazione, e precisamente:

- **art. 318 c.p.:** *Corruzione per l'esercizio della funzione* (c.d. corruzione impropria);
- **art. 319 c.p.:** *Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio* (c.d. corruzione propria) e circostanze aggravanti, operanti solo se

dal fatto l'ente abbia tratto un profitto di rilevante entità (art. 25, III co.);

- **321 c.p.:** *Pene per il corruttore* (la norma estende al "corruttore" le pene stabilite per il pubblico ufficiale "corrotto" dagli artt. 318, 319, 319 *bis*, 319 *ter* c.p.).
- **art. 322 c.p.:** *Istigazione alla corruzione*;
- **art. 319 *ter* c.p.:** *Corruzione in atti giudiziari*;
- **art. 317 c.p.:** *Concussione*;
- **art. 319 *quater* c.p.:** *Induzione indebita a dare o promettere utilità*;
- **artt. 320 e 322 *bis* c.p.:** l'ente risponde anche quando i delitti indicati dall'art. 25 siano stati commessi dalle persone incaricate di un pubblico servizio ovvero dai membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri.

Si è in presenza di reati c.d. "propri": vedranno sempre la presenza di pubblici ufficiali o di incaricati di pubblico servizio, non più soltanto italiani ma anche stranieri ovvero appartenenti agli organismi comunitari. L'introduzione del nuovo art. 322 *bis* c.p. rende infatti perseguibili i fenomeni corruttivi di pubblici ufficiali o funzionari esteri. Le sanzioni previste a carico dell'ente sono graduate in base alla gravità dell'illecito.

Le sanzioni pecuniarie possono ammontare sino ad ottocento quote, mentre la durata delle sanzioni interdittive può arrivare sino ad un anno.

Come detto, successivamente all'entrata in vigore del Decreto, alcuni interventi legislativi in materia penale hanno parallelamente comportato l'estensione della responsabilità delle persone giuridiche. Il cospicuo numero di fattispecie oggi previste dagli artt. 24 ss., è segno evidente dell'attuale processo di riforma dell'intero sistema penale che vedrà, accanto alla responsabilità della persona fisica, autore del reato, il coinvolgimento dell'ente, anche se con responsabilità di natura c.d. amministrativa, ogni qualvolta si sia in presenza di reati attinenti alla vita economica e sociale dell'ordinamento.

L'art. 6 del D.L. 25 settembre 2001 n. 350, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*" (convertito in legge 23 novembre 2001 n. 409), ha introdotto nel D. Lgs. 231/01 l'**art. 25 *bis***. Tale articolo, originariamente rubricato "*Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo*", è stato modificato dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99 con l'inserimento, tra i reati presupposto, dei delitti di contraffazione e di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi. A seguito di tale integrazione la rubrica è stata modificata in "*falsità in monete, in carte*

di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento". Sinteticamente, trattasi delle seguenti fattispecie:

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

Le sanzioni pecuniarie ammontano sino ad ottocento quote, mentre la durata delle sanzioni interdittive può arrivare sino ad un anno.

AWHR non ritiene che la propria attività comporti il rischio di commissione di tali fattispecie di reato e pertanto non ha predisposto e adottato una sezione di parte speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ad essi dedicata.

La Legge n. 99 del 23 luglio 2009, entrata in vigore il 15 agosto 2009, all'articolo 15 ha inoltre introdotto tra le disposizioni normative del Decreto gli articoli 25 *bis* 1 e 25 *novies*.

Nello specifico, l'**art. 25 bis 1** contempla la responsabilità amministrativa dell'ente, prevedendo la possibile applicazione di una sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote, per la realizzazione delle seguenti fattispecie, sanzionate dal codice penale:

- **(art. 513 c.p.) Turbata libertà dell'industria o del commercio;**
- **(art. 515 c.p.) Frode nell'esercizio del commercio;**
- **(art. 516 c.p.) Vendite di sostanze alimentari non genuine come genuine;**
- **(art. 517 c.p.) Vendita di prodotti industriali con segni mendaci;**

- **(art. 517 ter c.p.) Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;**
- **(art. 517 quater c.p.) Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.**

È invece prevista l'applicazione della sanzione pecuniaria fino ad ottocento quote nonché l'applicazione di sanzioni interdittive ex art. 9, comma 2 D. Lgs 231/01, in caso di commissione delle fattispecie di:

- **(art. 513 bis c.p.) Illecita concorrenza con minaccia o violenza;**
- **(art. 514 c.p.) Frodi contro le industrie nazionali.**

AWHR non ritiene che la propria attività comporti il rischio di commissione dei delitti contro l'industria e il commercio e pertanto non ha predisposto e adottato una sezione di parte speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ad essi dedicata.

Con il D. Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, in attuazione dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001 n. 366, è entrata in vigore la riforma del diritto societario, che ha anche apportato delle importanti modifiche alla struttura dei reati societari. L'art. 3 del decreto di attuazione, sebbene abbia rispettato le indicazioni della legge delega per quanto riguarda l'estensione della responsabilità delle persone giuridiche ai reati societari, ha, tuttavia, fortemente mitigato il rigore sanzionatorio, prevedendo per tali fattispecie la sola sanzione pecuniaria ed omettendo l'indicazione delle ulteriori sanzioni interdittive, che non risultano pertanto applicabili in relazione alla commissione dei reati societari.

La responsabilità dell'ente, ex **art. 25 ter**, è sancita in relazione alla commissione dei seguenti reati:

- False comunicazioni sociali, **art. 2621 c.c.;**
- False comunicazioni sociali in danno dei soci e dei creditori, **art. 2622 c.c.;**
- Falso in prospetto, **art. 2623 c.c.;**
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, **art. 2624 c.c.;**
- Impedito controllo, **art. 2625 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.**
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, **art. 2633 c.c.**;
- Corruzione tra privati, **art. 2635 c.c.**;
- Illecita influenza sull'assemblea, **art. 2636 c.c.**;
- Aggiotaggio, **art. 2637 c.c.**;
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, **art. 2638 c.c.**.

Per i reati societari sono previste sanzioni pecuniarie sino a cinquecento quote e, se l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, tali sanzioni possono essere aumentate sino ad un terzo.

Sulla scia della lotta al terrorismo internazionale, che oggi domina le scene della politica internazionale, la legge 14 gennaio 2003 n. 7 ha ratificato la Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo del 9 dicembre 1999 - New York, provvedendo all'adeguamento dell'ordinamento interno. Tale adeguamento ha significativamente coinvolto la disciplina della responsabilità delle persone giuridiche.

L'art. 3, introducendo l'**art. 25 quater**, estende la responsabilità degli enti ai delitti commessi con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali nonché a tutti i delitti, non specificamente indicati, che si pongano in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione, di cui è data esecuzione. Il legislatore per la prima volta abbandona la tecnica normativa dell'elencazione tassativa delle singole fattispecie di reato seguita negli artt. 24 e ss., per adottare una previsione per categoria o tipo di illecito. AWHR non ritiene che la propria attività comporti il rischio di commissione di tali fattispecie di reato e pertanto non ha predisposto e adottato una sezione di parte speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ad essi dedicata.

Con la Legge 11 agosto 2003 n. 228, recante misure contro la tratta di persone e la pedo-pornografia, è stato aggiunto l'**art. 25 quinquies** che prevede l'applicazione di sanzioni nei confronti degli enti in relazione alla commissione di "*Delitti contro la personalità individuale*". Inoltre, con l'art.

8, Legge 09/01/2006, n. 7, è stato inserito l'**art. 25 quater1**, rubricato "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili".

In particolare vengono perseguiti i seguenti reati:

- Riduzione in schiavitù, **art. 600 c.p.**
- Tratta e commercio di schiavi, **art. 601 c.p.**;
- Alienazione e acquisto di schiavi, **art. 602 c.p.**;
- Prostituzione minorile, **art. 600 bis c.p.**;
- Sfruttamento di minori per la realizzazione di esibizioni o di materiale pornografico, **art. 600 ter I e II co. c.p.**;
- Distribuzione, divulgazione, pubblicizzazione e cessione, anche gratuita, di materiale pedo-pornografico o di informazioni per l'adescamento o lo sfruttamento sessuale di minori, **art. 600 ter III e IV co. c.p.**;
- Detenzione di materiale pornografico, **art. 600 quater c.p.**;
- Pornografia virtuale, **art. 600 quater I c.p.**;
- Organizzazione o propaganda di iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, **art. 600 quinquies c.p.**;
- Adescamento di minorenni, **art. 609 undecies c.p.**

Gli artt. 25 *quater*, 25 *quater1* e 25 *quinquies* si riferiscono a delitti di particolare gravità e allarme sociale e, pertanto, prevedono l'applicazione di sanzioni pecuniarie molto elevate (sino a mille quote) congiuntamente all'applicazione delle sanzioni interdittive, che possono comportare l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività nel caso in cui l'ente venga stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di tali reati.

Con l'approvazione della legge 18 aprile 2005 n. 62, comunemente denominata "Comunitaria 2004", l'Italia si è adeguata allo standard voluto dall'Unione Europea per la repressione dei reati finanziari. È stato, quindi, inserito nel Decreto l'**art. 25 sexies**, che prevede la responsabilità dell'ente nei casi di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).

Si tratta di reati che si configurano nel caso in cui un soggetto, essendo in possesso di informazioni privilegiate in ragione della sua qualità di membro di organi di amministrazione, direzione o controllo dell'emittente, della partecipazione al capitale dell'emittente, ovvero dell'esercizio di un'attività lavorativa, di una professione o di una funzione, anche pubblica, o di un

ufficio, acquista, vende o compie altre operazioni, direttamente o indirettamente per conto proprio o per conto terzi, su strumenti finanziari utilizzando le informazioni medesime. Inoltre, viene anche perseguito chi comunica tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio nonché chi raccomanda o induce altri, al compimento di tali operazioni.

Nel caso, invece, della manipolazione del mercato viene perseguita la condotta posta in essere da un soggetto che diffonde notizie false o pone in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

In relazione a tali reati si applica una sanzione amministrativa pecuniaria che va dalle quattrocento alle mille quote. Inoltre, se il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata sino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Il 12 aprile 2006 è entrata in vigore la Legge 16/3/2006, n. 146 di *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15/11/2000 ed il 31/5/2001"*, la quale, all'art 10, indica ulteriori ipotesi di reato che dovranno essere inserite nel D. Lgs 231/01 al fine di impedire che la criminalità organizzata agisca su vasta scala con rapporti internazionali consolidati nel tempo.

L'art. 3 della Legge 146/06, pertanto, introduce nel nostro ordinamento penale una nuova categoria di delitto, il reato transnazionale, definito come quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, ed inoltre:

- a) *"sia commesso in più di uno Stato;*
- b) *ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;*
- c) *ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato in attività criminali in più di uno Stato;*
- d) *ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".*

L'art 10 della L. 146/06, inoltre, prevede che vi sia responsabilità amministrativa per l'ente che, realizzando un reato transnazionale di cui all'art. 3 della stessa Legge, ponga in essere le seguenti condotte:

1. Associazione per delinquere, **art 416 c.p.**
2. Associazione di tipo mafioso, **art 416 - bis c.p.**
3. Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, **art. 291 – quater del DPR 23.1.73, n. 43;**
4. Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, **art. 74 del DPR 9.10.1990, n. 309;**
5. Riciclaggio, **art. 648 – bis c.p.;**
6. Impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, **art. 648 – ter c.p.;**
7. Disposizioni contro le immigrazioni clandestine, **art. 12, co. III°, III° - bis, III° - ter e V° del D.Lgs 25.7.1998, n. 286;**
8. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, **art. 377 – bis c.p.**
9. Favoreggiamento personale, **art 378 c.p..**

Il legislatore, pertanto, si propone di punire condotte illecite che, violando leggi di Stati diversi, siano poste in essere da organizzazioni criminali o mafiose, costituite non solo da persone fisiche ma anche da enti.

La Legge 123/07 ha introdotto nel D. Lgs. 231/01 il testo dell'**art. 25 septies**: La norma contempla le fattispecie di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro, quali reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

In presenza di eventi infortunistici occorsi sul luogo di lavoro non sarà chiamato a rispondere unicamente l'amministratore, il dirigente delegato o il singolo imprenditore individuale, ma sorgerà altresì una responsabilità in capo alla società stessa, in quanto tale. La responsabilità amministrativa degli enti risulta quindi estesa anche a fattispecie di illecito penale previste a titolo di colpa.

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

Il reato si configura ogni qualvolta un soggetto cagioni, per colpa, la morte di altra persona.

Tuttavia, la fattispecie delittuosa di cui al D. Lgs. 231/01 riguarda unicamente le ipotesi di reato nelle quali l'evento – morte sia stato determinato non già da colpa generica, bensì da colpa specifica, consistente nella violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

In relazione al reato in oggetto, l'art. 25 *septies*, I co., prevede a carico della società la sanzione pecuniaria di mille quote e sanzioni interdittive da tre mesi ad un anno, qualora il fatto di reato sia commesso con violazione delle disposizioni normative contemplate dall'art. 55, D. Lgs. 81/08, ossia allorché, con esclusivo riferimento a particolari tipologie di aziende (ad es. aziende industriali con oltre 200 lavoratori, centrali termoelettriche, aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici/da atmosfere esplosive/cancerogeni mutageni), l'evento infortunistico si sia verificato a causa dell'omessa o inadeguata valutazione del rischio da parte del datore di lavoro.

Qualora lo stesso fatto di reato sia commesso con generica violazione delle norme antinfortunistiche, si applica una sanzione pecuniaria da 250 a 500 quote. L'eventuale sentenza di condanna comporta l'applicazione di una sanzione interdittiva da tre mesi ad un anno.

- ***Lesioni personali colpose [gravi o gravissime] (art. 590 c.p.)***

Il reato si configura ogni qualvolta un soggetto cagioni ad altro soggetto una lesione personale. Tuttavia, la fattispecie delittuosa richiamata dal D. Lgs. 231/01 riguarda unicamente le ipotesi di reato nelle quali l'evento – lesione sia stato determinato non già da colpa generica, bensì da colpa specifica, consistente nella violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, e qualora la lesione occorsa al lavoratore si riveli "grave" ovvero "gravissima".

Ai sensi dell'art. 583 co. 1 c.p., la lesione è considerata "grave" nei seguenti casi:

- *se dal fatto è derivata un malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;*
- *se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.*

Ai sensi dell'art. 583, c. 2 c.p., la lesione è considerata "gravissima" se dal fatto deriva:

- *una malattia certamente o probabilmente insanabile;*
- *la perdita di un senso;*

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

L'art. 25 *septies* prevede l'applicazione a carico dell'ente di una sanzione pecuniaria non superiore a 250 quote ed una sanzione interdittiva non superiore a sei mesi.

Il 29 dicembre 2007 è entrato in vigore il D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 – Testo Unico Antiriciclaggio – di *“Attuazione della Direttiva 2005/60/CE 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 2006/70/CE che ne reca misure di prevenzione”*.

L'art. 63 del Testo Unico Antiriciclaggio, amplia il novero dei reati presupposto tramite l'inserimento dell'**art. 25 octies** nel D. Lgs. 231/01.

In particolare, sono inserite tra i reati presupposto, fattispecie di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.).

Le sanzioni pecuniarie arrivano sino a mille quote, mentre la durata delle sanzioni interdittive può arrivare sino a due anni.

L'intento che ha animato il legislatore della riforma è quello di introdurre regole più ampie a tutela del sistema finanziario mediante misure di adeguata verifica dell'identità degli effettivi titolari delle transazioni, onde fronteggiare il rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

AWHR non ritiene che la propria attività comporti il rischio di commissione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e, pertanto, non ha predisposto e adottato una sezione di parte speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ad essi dedicata.

L'**art. 25 novies**, invece, introduce la responsabilità degli Enti nel caso in cui sia riscontrata una violazione del diritto d'autore, in particolare per le condotte previste dagli articoli:

- ***(art. 171, primo comma, lettera a-bis, legge 22 aprile 1941, n. 633) Reati relativi alla violazione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio:***

Chiunque, senza averne esercizio, a qualsiasi scopo e in qualsiasi forma mette a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa;

- ***(art. 171, terzo comma, legge 22 aprile 1941, n. 633) Reati relativi alla violazione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio:***

Chiunque, senza averne esercizio, a qualsiasi scopo e in qualsiasi forma mette a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa se tale reato è commesso sopra un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore;

- ***(art. 171 bis, legge 22 aprile 1941, n. 633) Duplicazione ed altre azioni illecite su programmi per elaboratore e su banche dati;***
- ***(art. 171 ter, legge 22 aprile 1941, n. 633) Altri reati;***
- ***(art. 171 septies, legge 22 aprile 1941, n. 633) Campo di applicazione della pena di cui all'art 171-ter;***
- ***(art. 171 octies, legge 22 aprile 1941, n. 633) Pene relative a fattispecie di utilizzo a fini fraudolenti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato.***

Per tali reati si applicano all'ente sanzioni pecuniarie sino a 500 quote e sanzioni interdittive per una durata non superiore ad un anno.

La Legge 03.08.2009, n. 116, all'art. 4, ha introdotto l'**art. 25 decies**, con il quale è stato inserito tra i reati presupposto il delitto di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (art 377 *bis* c.p.). La norma prevede l'applicazione a carico dell'ente di una sanzione pecuniaria che può arrivare sino a 500 quote. AWHR non ritiene che la propria attività comporti il rischio di commissione di tale fattispecie di reato e pertanto non ha predisposto e adottato una sezione di parte speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ad esso dedicata.

L'art. 2, comma 2, del d. lgs. 7 luglio 2011, n. 121 rubricato "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni", ha introdotto nel novero delle fattispecie presupposto della responsabilità amministrativa degli enti i "Reati ambientali".

Trattasi delle fattispecie contravvenzionali di cui agli artt. 727 bis e 733 bis c.p., nonché di numerosi reati contemplati all'interno del D. Lgs. 152/06 (Testo Unico Ambientale).

AWHR non ritiene che la propria attività comporti il rischio di commissione dei reati ambientali e pertanto non ha predisposto e adottato una sezione di parte speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ad essi dedicata.

L'art. 2 del D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, ha introdotto nel D. Lgs. 231/01 l'**art. 25 duodecies**, rubricato "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", tramite il quale è stato introdotto nel novero dei reati presupposto il delitto di cui all'art. 22, comma 12 bis, d. lgs. 286/98.

La fattispecie punisce il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze:

- lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno;
- lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia scaduto e del quale non sia stato chiesto il rinnovo entro i termini previsti dalla legge;
- lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia stato revocato o annullato.

Il fatto di reato assume rilevanza ai sensi del d. lgs. 231/01 qualora, con riferimento ai lavoratori di cui sopra, ricorrano - anche alternativamente tra loro - le seguenti circostanze:

- siano in numero superiore a tre;
- siano minori in età non lavorativa;
- siano sottoposti alle condizioni lavorative di particolare sfruttamento previste dall'art. 603 *bis* c.p. (sfruttamento del lavoratore mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittando del suo stato di bisogno o di necessità).

La norma prevede l'applicazione di una sanzione pecuniaria a carico dell'ente da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.

2. Le Linee Guida di Confindustria.

Nella predisposizione del presente Modello, si sono tenute in massima considerazione le ultime *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione ex D.lgs 231/01”*, emanate ed aggiornate al 2008 da Confindustria, le quali mirano a provvedere concrete indicazioni su come realizzare i modelli, contenendo una serie di misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale.

Il Decreto, infatti, lascia ampia autonomia nella predisposizione dei modelli organizzativi ma, affinché possa operare l'esimente della responsabilità dell'ente, il sistema di prevenzione deve essere reputato idoneo. A tal proposito l'art 6, co. III°, D.Lgs 231/01 precisa che *“I modelli di organizzazione possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, al Ministero delle Giustizia che, di concerto con i ministri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*. (vd. Cap. 3)

Pertanto, nonostante sia obiettivo del legislatore imporre agli enti l'adeguamento a nuovi standards organizzativi, pena l'erogazione delle sanzioni ma, non specificando il decreto come questi debbano essere costruiti, al fine di evitare l'attuazione ad un modello inadatto, meritano particolare attenzione le suddette Linee guida.

Occorre precisare che tali indicazioni hanno come unico scopo quello di aiutare in concreto imprese ed associazioni alla corretta ricezione del decreto anti-corrruzione, offrendo un paradigma astrattamente idoneo di modello organizzativo. Gli enti, pertanto, poiché devono essere in grado di dimostrare che il modello adottato sia effettivamente utile alla prevenzione dei reati, potranno discostarsi dalle Linee suggerite da Confindustria, qualora specifiche esigenze aziendali lo richiedano e dovranno sempre aggiornare e controllare l'efficacia del proprio modello organizzativo.

Orbene, le caratteristiche indispensabili per la costruzione di un Modello evidenziate da Confindustria sono individuate nelle seguenti fasi:

1. **l'identificazione dei rischi**, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001;
2. **la progettazione del sistema di controllo** (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo

concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: la probabilità di accadimento dell'evento e l'impatto dell'evento stesso. Il sistema appena sopra delineato non può però, per operare efficacemente, ridursi ad attività *una tantum*, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.)

Concetto base per la costruzione di un sistema di controllo preventivo, dunque, è quello di rischio accettabile che si ha qualora i controlli aggiuntivi "costino" più della risorsa da proteggere. Nel caso del D.lgs n. 231/01 la logica economica dei costi non può essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. E' necessario, al fine di evitare una lista di controlli che si presenterebbe altrimenti virtualmente infinita, definire una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità alle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

In sostanza, secondo la logica del decreto stesso, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente ed, infatti, l'art 6, co. I°, lett. c) sancisce come l'ente non risponda se prova che "*Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione*". L'agente, dunque, non solo dovrà volere l'evento reato ma, per delinquere, deve costretto a "forzare" l'insieme delle misure di prevenzione adottate dall'ente.

Come già accennato la gestione dei rischi è, in primo luogo, un processo che le imprese devono attivare al proprio interno di modo che i modelli organizzativi risultino essere l'applicazione delle citate indicazioni, in funzione del contesto operativo interno ed esterno dell'ente, rapportato alle singole ipotesi di reato connesse alle attività svolte. A tal fine l'ente si deve dotare di un organismo aziendale che, con la collaborazione del *menagement* di linea, svolga il processo di autovalutazione, affidato, altresì, al *menagement* operativo con il supporto di un tutore metodologico.

Il controllo interno deve essere eseguito secondo i seguenti passi operativi:

- a. Inventariazione degli ambiti aziendali di attività, attraverso il compimento di una revisione periodica ed esaustiva della realtà aziendale, finalizzata alla individuazione delle potenziali aree a rischio di reato e dei soggetti che vi operano (creazione di una mappa delle aree a rischio);

- b. Analisi dei rischi potenziali, ovvero l'analisi delle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali (creazione di una mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio).
- c. Valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi eventualmente già esistenti ed adeguamento degli stessi alle prescrizioni del decreto (descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivati, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari).

Facilita l'applicazione dell'esimente, peraltro, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del modello, soprattutto in termini probatori, gravando sull'ente la dimostrazione della propria innocenza qualora i reati siano commessi da soggetti in posizione "apicale".

Secondo le indicazioni appena fornite si elencano qui di seguito le componenti ovvero i protocolli, di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello e che sono così individuate da Confindustria:

- adozione di un Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- adozione di procedure manuali e informatiche, cercando di separare i compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio (con particolare attenzione sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali e con caratteri di eccezionalità e discrezionalità);
- adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- adozione di un sistema di comunicazione e formazione del personale tale per cui la divulgazione sia capillare, efficace, autorevole, dettagliata, chiara e periodicamente ripetuta.
- adozione di un sistema di controllo di gestione;

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua e l'adozione di misure di sicurezza tale da ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo, per cui occorre che: 1) non vi siano soggetti cui sono attribuiti poteri

illimitati; 2) i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; 3) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;

– il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli;

- 1. la nomina dell'Organismo di Vigilanza**, ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- 2. la previsione di un sistema disciplinare** o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello.

Si segnala che il presente Modello è stato redatto tenendo in considerazione la concreta realtà aziendale, vale a dire la sua struttura organizzativa nonché la specifica attività svolta. Pertanto, pur facendo riferimento alle Linee Guida di Confindustria, il presente Modello, per un'efficace attuazione del Decreto stesso e tenuto conto di quanto sopra evidenziato, può discostarsi dalle indicazioni sopra riportate che, per loro natura, hanno comunque carattere generale.

3. Il parere del Ministero della Giustizia e le nuove Linee Guida.

Il Ministero della Giustizia aveva inviato a Confindustria le proprie osservazioni sulla "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs. n. 231/2001".

Il Ministero, già all'epoca, aveva ritenuto le Linee Guida "complessivamente adeguate al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, co. 3, del D.Lgs. n. 231/2001". È stato precisato che "oltre a contenere un'illustrazione sintetica dei contenuti del decreto legislativo che ha introdotto la responsabilità amministrativa delle imprese, le Linee Guida forniscono infatti agli associati indicazioni chiare e puntuali pressoché su tutti gli aspetti che il citato art. 6 elenca ai fini della predisposizione dei modelli di organizzazione aziendale, proponendo per ognuno di tali aspetti varie alternative, mettendo in guardia dai possibili pericoli o svantaggi derivanti dall'adozione di determinate strategie aziendali, individuando puntualmente le aree di rischio per ciascuna tipologia di reati".

Erano stati altresì individuati alcuni profili minori sui quali il Ministero ha chiesto ulteriori precisazioni a Confindustria, in particolare:

- per quanto riguarda l'organismo di controllo devono venire:
 - specificati i requisiti soggettivi per la partecipazione all'organismo (es. onorabilità, assenza di cause di incompatibilità, ecc.);
 - indicate le modalità concrete per garantire l'indipendenza nel tempo (es. criteri di nomina dei componenti dell'organismo, durata dell'incarico, condizioni del rinnovo, modalità di revoca e decadenza, ecc.);
 - individuate specifiche modalità per assicurare la continuità di azione (es. calendarizzazione dell'attività, relazioni periodiche, ecc.);
 - ulteriormente chiariti i poteri di indagine di cui gode l'organismo;
 - stabiliti i meccanismi volti ad assicurare l'adempimento, da parte dei soggetti dell'ente, degli obblighi di informazione verso l'organismo.
- per risolvere la lieve contraddizione per quanto riguarda l'esimente dell'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi da parte di un qualunque soggetto;
- per quanto riguarda l'utilizzo degli strumenti informatici per l'effettuazione dei controlli, in relazione alle indicazioni per l'adozione di misure di sicurezza volte a salvaguardare i dati e le informazioni trattate secondo modalità informatiche;

- in merito ai reati di corruzione di pubblici ufficiali stranieri, per meglio dettagliare la descrizione delle misure atte a prevenire la corruzione nelle operazioni economiche internazionali;
- in merito ai reati di tratta delle persone per fornire maggiori indicazioni per la prevenzione dei reati di schiavitù (la tratta degli schiavi ed il traffico di lavoratori migranti può rappresentare un mezzo per il procacciamento illegale di forza lavoro).

Confindustria ha poi proceduto ad aggiornare le Linee guida secondo le indicazioni del Ministero della Giustizia che sono, appunto, quelle cui ci si è riferiti in sede di predisposizione del Modello, ovvero le Linee guida aggiornate al 2014. E sempre nel 2014 detti codici di comportamento così modificati sono stati definitivamente approvati dal Ministero della Giustizia che ha completato il procedimento di controllo degli stessi giudicando le Linee *“Idonee al raggiungimento dello scopo fissato ex art 6, co. III°, del D.Lgs 231/2001”*.

4. Il Modello adottato da AWHR S.P.A.

4.1 Le motivazioni dell'adozione del Modello.

AWHR aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi *stakeholder*, cioè con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la propria missione.

A questo riguardo AWHR ha già adottato un Codice Etico, che definisce i principi di condotta degli affari della società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori.

Al fine di garantire al meglio le condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, AWHR ha ritenuto opportuno adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 che, unitamente al Codice Etico, alle procedure organizzative e alle altre politiche e disposizioni emanate dalla società, costituisce struttura idonea a prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità degli enti.

4.2 La funzione e gli obiettivi del Modello.

Il Modello persegue lo scopi di proceduralizzare le attività che comportano un rischio reato, al fine di evitarne la commissione.

Il Modello ha pertanto la funzione di:

- individuare le attività svolte dalle singole funzioni aziendali, che possono comportare un rischio reato ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- analizzare i rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la società;
- valutare il sistema dei controlli preventivi, contemplando verifiche che consentano di scongiurare il rischio di commissione dei reati;
- definire un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali (Codice Etico) e specifiche (procedure organizzative) volte a disciplinare le modalità di svolgimento delle attività aziendali "sensibili";
- definire un sistema di poteri autorizzativi e di firma che garantisca una puntuale e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- definire un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;

- definire un sistema di comunicazione e formazione per il personale che consenta la divulgazione del Codice Etico, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività aziendale;
- attribuire ad un Organismo di Vigilanza specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettività, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello;
- definire un sistema sanzionatorio per la violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello.

L'adozione del Modello ha l'obiettivo di consentire a AWHR, in caso di commissione di una fattispecie di reato nel suo interesse o a suo vantaggio, di beneficiare dell'esimente prevista dalle disposizioni del D. Lgs. 231/01 e, al contempo, di migliorare il proprio sistema di controllo interno, limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in oggetto.

4.3 La struttura del Modello.

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali".

Attualmente le Parti Speciali sono:

- Parte Speciale n. 1: "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", trova applicazione per i reati previsti dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/01;
- Parte speciale n. 2: "Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento", trova applicazione per i reati previsti dall'art. 25 *bis* del D. Lgs. 231/01
- Parte Speciale n. 3: "Reati Societari", trova applicazione per i reati previsti dall'art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/01;
- Parte Speciale n. 4: "Delitti contro l'industria e il commercio", trova applicazione per i reati previsti dall'art. 25 *bis1* del D. Lgs. 231/01;
- Parte Speciale n. 5: "Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose personali gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro" trova applicazione i reati previsti dall'art. 25 *septies* del D. Lgs. 231/01;
- Parte Speciale n. 6: "Delitti in tema di violazione del diritto d'autore" trova applicazione per i reati previsti dall'art. 25 *nonies* del D. Lgs. 231/01;
- Parte Speciale n. 7: "Reati ambientali", trova applicazione per i reati previsti dall'art. 25 *undecies* del D. Lgs. 231/01;
- Parte Speciale n. 8: "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" trova applicazione per i reati previsti dall'art. 25 *duodecies* del D. Lgs. 231/01.

4.4 L'adozione del Modello.

Il D.Lgs. 231/01 non obbliga gli enti all'adozione del Modello.

AWHR, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto comunque necessario procedere all'adozione del presente Modello e alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D. Lgs. 231/01) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione. Per le altre modifiche il Consiglio di Amministrazione delega il Presidente, l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione ratifica annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dal Presidente, dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale.

4.5 I destinatari del Modello.

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, per tutti i Consiglieri di Amministrazione e, più in generale, per l'intero Consiglio di Amministrazione, per il Direttore Generale, i Dirigenti del *Management*, in ogni caso per tutti coloro che rivestono, in AWHR, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), per i dipendenti anche con qualifica dirigenziale, e per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società (di seguito i "Destinatari"), operanti presso la/e sede/i centrale, le branch e gli uffici di rappresentanza, in Italia e nel mondo e periferiche.

5. L'Organismo di Vigilanza.

5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca.

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/01, ulteriore condizione perché operi l'esimente di cui all'art 6, è che venga costituito un Organismo, che sia interno alla società (art. 6. 1, *b*) del D. Lgs. 231/01) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo diverso dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, in grado di rispondere ai seguenti requisiti:

1. autonomia e indipendenza: la posizione occupata deve garantire all'Organismo di vigilanza (di seguito Odv) autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dall'organo dirigente. A tal fine è bene che l'Odv sia inserito come unità di staff in una posizione gerarchica più elevata possibile, si interfacci esclusivamente con il Consiglio di Amministrazione e non gli siano attribuiti mansioni operative;
2. professionalità: i componenti dell'Odv devono possedere competenze tecniche sufficienti a svolgere le funzioni istituzionali ovvero proprie di chi svolge attività "ispettiva" e consulenziale di analisi di sistemi di controllo e di tipo giuridico (penalistico). In particolare devono avere requisiti formali soggettivi, che garantiscano, altresì, l'autonomia e l'indipendenza richiesta per la funzione svolta (es: assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con organi sociale e con il vertice).
3. continuità di azione: l'Odv deve essere una struttura che garantisca un'attività idonea e specifica di vigilanza sul Modello.

Le Linee guida di Confindustria suggeriscono la possibilità di investire delle funzioni e delle mansioni dell'Odv l'organo o la persona che già che sia preposta alla funzione di Internal Auditing, se ben posizionata e dotata di risorse adeguate.

Il Consiglio di Amministrazione di AWHR ha ritenuto opportuno affidare tale incarico ad un organismo composto da due membri effettivi, di cui

uno esterno, che posseggono le qualità richieste per effettuare i loro compiti ed assicurano professionalità e competenza.

Tale scelta è stata determinata dall'esigenza di garantire all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione.

È pertanto rimesso al suddetto organo, il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza di AWHR si può avvalere di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

In conformità ai principi di cui al D.Lgs. 231/2001, mentre non è consentito affidare in *outsourcing* la funzione dell'Organismo di Vigilanza, è invece possibile affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'Organismo di Vigilanza stesso.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza e la revoca del suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, che ne stabilisce anche il compenso.

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per una durata coincidente con quella del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. Pertanto, nella prima riunione del Consiglio di Amministrazione successiva all'Assemblea degli Azionisti che ha provveduto al rinnovo dell'organo amministrativo, si procederà anche al rinnovo del mandato all'Organismo di Vigilanza. Nel caso uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza cessino dal proprio incarico, il Consiglio di Amministrazione deve provvedere tempestivamente alla loro sostituzione.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce invece causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;

- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della sanzione ai sensi dell'art. 63 D. Lgs. 231/2001 (c.d. patteggiamento) ex art. 444 c.p.p., ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione a mezzo di raccomandata A.R., che riferirà in Consiglio di Amministrazione.

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli stakeholder;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e quindi sull'opportunità di aggiornamento dello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche, sulla base di un programma di audit annuale, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello; in particolare, l'Organismo di Vigilanza dovrà verificare che le procedure di controllo siano attuate e documentate in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Per il compimento delle verifiche, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un generale potere ispettivo e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali:

1. sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre AWHR S.p.a. al rischio di commissione di uno dei reati previsti dalla normativa vigente;
 2. sui rapporti con i consulenti e con i partner che operano per conto della società nell'ambito di processi sensibili;
 3. sulle operazioni straordinarie della società;
- predisporre periodicamente un rapporto da presentare al Consiglio di Amministrazione per evidenziare le problematiche riscontrate ed individuare le azioni correttive da intraprendere;
 - coordinarsi con le funzioni aziendali:
 1. per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato;
 2. per controllare l'evoluzione delle aree a rischio reato al fine di realizzarne il costante monitoraggio;
 3. per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole contrattuali standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
 4. per garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
 - raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
 - coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali per valutare l'opportunità di adottare eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimi per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
 - coordinarsi con il responsabile della Funzione Personale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai dipendenti e agli organi sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001.

Qualora nel corso dell'attività di verifica e controllo l'Organismo di Vigilanza rilevi che lo stato di attuazione delle procedure operative sia carente, dovrà adottare tutte le iniziative necessarie per colmare la lacuna riscontrata. A tal fine l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- sollecitare i responsabili delle funzioni aziendali al rispetto delle procedure aziendali;
- indicare direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate alle procedure aziendali;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili delle singole funzioni aziendali.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, risultando peraltro lo stesso integralmente e correttamente attuato ma non idoneo a scongiurare il rischio del verificarsi dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza dovrà attivarsi affinché vengano apportati in tempi brevi i necessari aggiornamenti. L'Odv dovrà pertanto segnalare a AWHR l'esigenza di aggiornare il Modello, affinché la Società possa provvedere celermente.

L'autonomia e l'indipendenza, che necessariamente devono connotare le attività dell'Organismo di Vigilanza, rendono necessaria la previsione di alcune forme di tutela in suo favore al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno.

Per ogni esigenza di ordine finanziario, l'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento del proprio mandato, ha la facoltà di richiedere le risorse necessarie al Presidente, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale o al Consiglio d'Amministrazione. L'erogazione di tali risorse a favore dell'Organismo di Vigilanza deve risultare ed essere registrato dall'Amministrazione secondo le procedure utilizzate per il controllo dei movimenti finanziari dell'azienda.

5.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività nonché le eventuali segnalazioni ricevute;
- relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello, segnalando la necessità di interventi migliorativi e correttivi del medesimo.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente, oltre che al Consiglio di Amministrazione, anche al Collegio Sindacale in merito alle proprie attività.

Nel caso in cui dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza emergessero elementi tali da far risalire la commissione del reato o il tentativo di commissione del reato ad uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

1. comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni aziendali qualora dalle attività dagli stessi poste in essere scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale ipotesi sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili delle funzioni aziendali un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
2. segnalare, a seconda dei casi, al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

Le attività indicate al punto 2 dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle funzioni aziendali che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono dallo stesso essere debitamente custodite anche mediante supporto informatico.

5.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli stakeholder, in merito ad eventi che potrebbero far insorgere la responsabilità della società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

All'Organismo di Vigilanza dovranno pertanto essere fornite tutte le informazioni necessarie a tal fine, tra cui a titolo esemplificativo:

- le anomalie e criticità riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo societari (Collegio Sindacale, Preposti al controllo interno) concernenti le attività di controllo effettuate per dare attuazione al Modello;

- le segnalazioni relative alla commissione dei reati presupposto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello; per quanto riguarda le segnalazioni dei dipendenti, coerentemente con quanto stabilito dal Codice Etico, se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza. I consulenti e i partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di AWHR, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa venire a conoscenza dello svolgimento di indagini per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti dei dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa della società;
- gli aggiornamenti relativi al sistema dei poteri aziendali;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es. costituzione di "fondi a disposizione di organi aziendali", ecc.);
- gli eventuali rilievi formulati dalla società di revisione sul sistema dei controlli interni, su fatti censurabili e sui documenti contabili della società;
- qualsiasi incarico conferito, o che si intenda conferire, alla società di revisione o a società ad essa collegata, diverso da quello concernente la revisione del bilancio;
- gli eventuali richiami da parte delle Autorità di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 7.

I segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Al fine di agevolare la presa di contatto con l'Organismo di Vigilanza, è stata creata una casella di posta elettronica appositamente dedicata alle segnalazioni (odv@_____it).

5.5 Verifiche periodiche

Oltre all'attività di vigilanza che l'Organismo svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello a prevenire la commissione dei reati presupposto (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, coadiuvandosi con soggetti terzi).

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da AWHR in relazione ai processi sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza degli stakeholder rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'Organismo di Vigilanza che si avvale del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. In particolare, in caso di esito negativo, l'Organismo di Vigilanza esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.

5.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello.

6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti.

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di AWHR garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il responsabile della Funzione Personale e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

– La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sul portale aziendale. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello verranno comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. Codice Etico, Modello Organizzativo, procedura per le informazioni riservate, lettera *insider dealing*), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

– La formazione

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

6.2 Informazione ai consulenti ed ai partner.

I consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di AWHR che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

7. Sistema disciplinare.

7.1 Funzione del sistema disciplinare.

La predisposizione di un efficace sistema disciplinare costituisce, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato da AWHR prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure indicate.

La previsione di un sistema disciplinare rende efficiente l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

7.2 Misure nei confronti di quadri e impiegati.

7.2.1 Sistema disciplinare.

La violazione da parte dei dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al suddetto CCNL, e precisamente:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni;
- d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (giusta causa).

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Inoltre, quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima e in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare, AWHR può predisporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Infine, per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza al management aziendale.

7.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni.

Fermi restando gli obblighi per la società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati previsti nel decreto;

- adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati;
- adozione di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del responsabile della Funzione Personale, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

7.3 Misure nei confronti dei dirigenti.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle proprie funzioni, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato ai dirigenti.

7.4 Misure nei confronti degli amministratori.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea degli azionisti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.5 Misure nei confronti dei sindaci.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea degli azionisti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.6 Misure nei confronti dei consulenti e dei partner.

Ogni violazione da parte dei consulenti o dei partner delle regole di cui al Modello adottato da AWHR agli stessi applicabili o di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti, che dovranno essere espressamente accettate.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/01.

8. Codice Etico e Modello.

Il Codice Etico e il Modello sono due strumenti complementari e integrati di cui:

- il Codice Etico è stato adottato in via autonoma da AWHR con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre tale strumento fornisce agli stessi soggetti informazioni in ordine alla soluzione dei problemi di natura etica e commerciale;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari fattispecie di reato (c.d. reati presupposto).

Definizioni

- “Reato”: Sotto il profilo formale, si definisce reato ogni fatto umano al quale l’ordinamento giuridico ricollega una sanzione penale, vale a dire una pena inflitta dall’autorità giudiziaria a seguito di un procedimento giurisdizionale. Per cui è reato solo quello che la legge prevede come tale. Sotto il profilo sostanziale, il reato può, invece, definirsi come il fatto umano che aggredisce un bene giuridico ritenuto meritevole di protezione nel quadro dei valori costituzionali. I reati si distinguono in delitti e contravvenzioni.
- “Delitto”: il delitto è una categoria di reato che la legge reprime con la pena della reclusione e/o della multa.
- “Contravvenzione”: la contravvenzione è una categoria di reato che la legge reprime con la pena dell’arresto e/o dell’ammenda.
- “Norma penale”: La norma penale in senso stretto può ritenersi solo quella disposizione dell’ordinamento giuridico che contiene un comando penalmente sanzionato, cioè che vieta un dato comportamento, minacciando, in caso di trasgressione, l’inflizione di una pena. I caratteri della norma penale sono: l’imperatività, per cui dal momento in cui entra in vigore, diviene obbligatoria per chiunque si trova nel territorio; la statualità, per cui solo lo Stato è titolare della potestà di emanare norme penali, e costituisce pertanto l’unica fonte. Essa si compone di un precetto e di una sanzione. Il precetto (o fattispecie) consiste in un comando o divieto di compiere una data azione od omissione. La sanzione è la minaccia di una pena, conseguenza tipica che il legislatore riconnette alla violazione del precetto.
- “Sanzione penale”: la sanzione penale è la conseguenza giuridica della violazione di una norma penale. Sua caratteristica essenziale è l’afflittività: essa, infatti, si risolve per il soggetto cui è applicata in una sofferenza, consistente nella privazione o diminuzione di un bene individuale (vita, libertà, patrimonio), pertanto, è applicata esclusivamente dall’autorità giudiziaria e con le forme e le garanzie del processo penale.
- “Diritto penale”: il diritto penale costituisce il complesso delle norme giuridiche con cui lo Stato, mediante la minaccia di una specifica sanzione (penale), proibisce determinati comportamenti umani considerati contrari ai fini da esso perseguiti.
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria ed aggiornate al 2004;

- "Modello": il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- "Organi Sociali": i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di AWHR;
- "Organismo di Vigilanza": organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- "P.A.": la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- "Processi Sensibili": le attività svolte dalle funzioni aziendali di AWHR che per la loro particolare tipologia possono originare la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- "Stakeholder": gli azionisti, i collaboratori (intendendosi con tale definizione gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti della Società), i clienti, i fornitori e i partner d'affari. In senso allargato sono stakeholder tutti quei singoli gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti dell'attività di AWHR.
- "Informazione privilegiata": per informazione privilegiata si intende un'informazione di carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti "*strumenti finanziari*" o uno o più "*strumenti finanziari*", che se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali "*strumenti finanziari*".
- "Strumenti finanziari": si intende per strumenti finanziari, l'ampia nozione di cui all'art. 1 del D.Lgs. 58/98 *"a) le azioni e gli altri titoli rappresentativi di capitale di rischio negoziabili sul mercato dei capitali; b) le obbligazioni, i titoli di stato e gli altri titoli di debito negoziabili sul mercato dei capitali; b, bis) gli strumenti finanziari, negoziabili sul mercato dei capitali previsti dal codice civile; c) le quote di fondi comuni di investimento; d) i titoli normalmente negoziati sul mercato monetario; e) qualsiasi altro titolo normalmente negoziato che permetta di acquisire gli strumenti indicati nelle precedenti lettere ed i relativi indici; f) i contratti futures su strumenti finanziari, su tassi di interesse, su valute, su merci e su relativi indici, anche quando l'esecuzione avvenga attraverso il pagamento di differenziali in contanti; G) i contratti di scambio a pronti e a termine (swaps) su tassi di interesse, su valute, su merci nonché su indici azionari (equity swaps), anche quando l'esecuzione avvenga attraverso il pagamento di differenziali in contanti; h) i contratti a termine collegati a strumenti finanziari, a tassi di interesse, a valute, a merci e ai relativi indici, anche quando l'esecuzione avvenga attraverso il pagamento di differenziali in contanti; i) i contratti di opzione per acquistare o vendere*

gli strumenti indicati nelle precedenti lettere e i relativi indici, nonché i contratti di opzione su valute, tassi di interesse, su merci e sui relativi indici, anche quando l'esecuzione avvenga attraverso il pagamento di differenziali in contanti; j) le combinazioni di contratto o di titoli indicati nelle precedenti lettere".

----- FINE DOCUMENTO -----

--

ALPITOUR WORLD HOTEL & RESORTS s.p.a.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
(ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)**

PARTE SPECIALE -1-

Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

INDICE

PARTE SPECIALE -1-

1. LE FATTISPECIE DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 DEL D.LGS. 231/2001).....	3
2. PROCESSI SENSIBILI, SOGGETTI DESTINATARI E OBIETTIVI DELLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NELLA PARTE SPECIALE - 1 -	6
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	10
4. REGOLE SPECIFICHE DI CONDOTTA	11
5. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....	12
6. I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14

1. Le fattispecie dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/01)

La presente sezione di Parte Speciale ha ad oggetto i reati che possono essere commessi nell'ambito dei rapporti che la società intrattiene con la P.A..

Di seguito si riporta una sintetica descrizione delle fattispecie di reato contemplate dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/01.

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

La fattispecie si realizza quando un soggetto estraneo alla Pubblica Amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro Ente Pubblico o dalle Comunità Europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità.

- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.)

Questa fattispecie si realizza quando un soggetto, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee.

Tale ipotesi di reato si realizza solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato.

- Concussione (art. 317 c.p.)

La fattispecie si realizza quando un Pubblico Ufficiale, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità.

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

La fattispecie si realizza quando un Pubblico Ufficiale, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, riceve indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa.

- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)

Questa fattispecie si realizza quando un Pubblico Ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa.

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

Questa fattispecie si realizza nei casi di comportamenti finalizzati alla corruzione commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

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

La fattispecie persegue il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità.

- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Questa fattispecie si realizza nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, un Pubblico Ufficiale o un incaricato di pubblico servizio rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli.

- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.)

Questa fattispecie è finalizzata alla repressione dei fenomeni di peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione da parte o nei confronti di membri delle Comunità europee e, in alcuni casi, di Stati esteri. La norma, oltre ad individuare specificamente i reati per i quali trova applicazione l'estensione soggettiva dell'art. 322-*bis* c.p., individua le categorie di funzionari oggetto di considerazione da parte dell'ordinamento italiano:

- i membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- i funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

Il comma 2 dell'art. 322-*bis* c.p. prevede la punibilità dei fatti di istigazione alla corruzione o di corruzione, per il soggetto attivo corruttore (art. 321 e 322, 1° e 2° comma) qualora il denaro o altra utilità sia offerto, dato, promesso nei confronti dei «pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio europei ed equiparati» indicati nel

primo comma ovvero nei confronti delle persone che esercitano funzioni corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali o degli incaricati di un pubblico servizio, appartenenti a Stati esteri o altre organizzazioni internazionali «qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali».

- Truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640, comma 2 n. 1, c.p.)

L'ipotesi di reato si realizza quando un soggetto, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con un danno nei confronti dello Stato (oppure di altro Ente Pubblico).

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

La fattispecie si realizza quando la truffa riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640-*ter* c.p.)

Questa fattispecie si realizza quando un soggetto, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno.

Tale ipotesi risulta aggravata se la frode informatica è commessa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore di sistema.

2. Processi sensibili, soggetti destinatari e obiettivi delle disposizioni contenute nella Parte Speciale -1-

I reati previsti dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/01 sono configurabili nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ossia con i soggetti che rivestono la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio.

Rispetto alla commissione di tali fattispecie, i processi sensibili ritenuti a rischio, nell'ambito dell'attività di AWHR, sono i seguenti:

- Acquisizione e gestione di contratti con Enti pubblici per la vendita di servizi turistici, ai quali si perviene mediante procedure negoziate e vendite dirette a Enti Pubblici (si pensi, ad esempio, alla predisposizione della proposta commerciale e del relativo accordo di collaborazione, negoziazione, stipulazione, esecuzione dei contratti e gestione dei rapporti con "Grandi Utenti" di Enti Pubblici ed Enti Pubblici, attraverso vendite dirette).
- Ottenimento e gestione di finanziamenti o contributi erogati da Enti Pubblici per la promozione turistica del territorio, della destinazione o della struttura. Le erogazioni possono configurarsi come:
 - Finanziamenti a fondo perduto;
 - Incentivi promozionali per voli speciali caratterizzati dalla Società;
 - Contributi a totale o parziale finanziamento dell'organizzazione di Convention ed Educational;
 - Contributi per la predisposizione di cataloghi;
 - Handling fee (compenso di assistenza per passeggeri pre-pagati);
 - Iniziative di comarcheting;
 - Tariffe scontate od agevolazioni alla clientela AWHR per l'accesso a parchi, musei, ecc. previsti da catalogo;
 - Tariffe scontate o agevolazioni alla clientela AWHR nell'utilizzo di servizi accessori in aeroporto;
 - Predisposizione della documentazione da trasmettere all'Ente Pubblico in occasione della presentazione della richiesta di finanziamento e della rendicontazione delle iniziative/attività svolte, finalizzate alla promozione turistica della destinazione.
- Attività di assistenza ai clienti nei centri vacanza e *tours* quale, ad esempio, l'attività di assistenza, all'interno della Comunità Europea, in caso di emergenze legate a clienti ed eventi gravi.
- Gestione dei rapporti e dei contratti connessi all'attività caratteristica con gli Enti Aeroportuali e le Compagnie Aeree in qualità di incaricati di pubblico servizio ed in particolare:

- Predisposizione della proposta commerciale e del relativo accordo di collaborazione, negoziazione, stipulazione, esecuzione dei contratti e gestione dei rapporti con gli Enti Aeroportuali per servizi ad uso della Società, incluso l'utilizzo di banche dati aeroportuali e di spazi adibiti ad ufficio;
 - Gestione dei rapporti con l'Ente Pubblico Aeroportuale o con la Compagnia Aerea in caso di emergenze relative a ritardi straordinari (anche con riprotezioni non adeguate/non accettate), variazioni operative che generano gravi reazioni da parte della clientela, over booking aeromobile in loco, reazioni negative della clientela legate al trasporto aereo (es. aeromobile e/o compagnia diversa da quelli previsti, problemi occorsi in aeroporto, ecc.);
 - Predisposizione, negoziazione, stipulazione, esecuzione dei contratti, con e senza assunzione di rischio e gestione dei rapporti con le Compagnie Aeree in materia di acquisizioni di posti su voli di linea, noleggio di aeromobili, acquisti per riprotezioni clienti, rimborso di costi derivanti da ritardo aereo e riprotezioni.
- Acquisizione e gestione di contratti con Enti Pubblici per la vendita di spazi pubblicitari o per la realizzazione di iniziative "Tailor made" ai quali si perviene mediante procedure negoziate, quale, a titolo esemplificativo, la predisposizione della proposta commerciale, negoziazione, stipulazione, esecuzione dei contratti finalizzati alla vendita di spazi pubblicitari all'interno dei cataloghi e altri stampati di prodotto.
 - Ottenimento e gestione del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria:
 - Predisposizione e trasmissione, insieme alle Organizzazioni sindacali, della domanda di esame congiunto della situazione aziendale al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro;
 - Predisposizione e trasmissione della domanda di concessione del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, incluso il programma di riorganizzazione aziendale concordato con le Organizzazioni Sindacali, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali ed al Servizio Ispezione del lavoro delle Direzioni provinciali competenti in base alle unità aziendali interessate all'intervento;
 - Predisposizione e trasmissione agli uffici competenti dell'INPS, della domanda di trattamento straordinario di integrazione salariale;
 - Gestione dei rapporti con i funzionari pubblici (es. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regioni, INPS, ecc.) incaricati di gestire le diverse fasi della procedura di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (richiesta di chiarimenti, rendicontazione, ecc.);
 - Gestione dei rapporti con i funzionari pubblici incaricati di accertamenti e verifiche circa la regolare attuazione del Programma di riorganizzazione aziendale da parte della Società.

- Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali in tutti i gradi di giudizio, nomina dei professionisti esterni e coordinamento delle relative attività.
- Gestione degli adempimenti, delle comunicazioni e delle richieste anche in occasione di verifiche ed ispezioni da parte delle autorità di vigilanza, fra cui, ad esempio, la gestione dei rapporti con le autorità amministrative indipendenti (Garante della Privacy e Autorità Garante della concorrenza e del libero mercato), delle comunicazioni e informazioni ad esse dirette e trasmissione della documentazione prevista per legge.
- Gestione dei rapporti, degli adempimenti, delle comunicazioni e delle richieste, anche in occasione di verifiche ed ispezioni da parte degli Enti Pubblici competenti, quali, a titolo esemplificativo;
 - Gestione dei rapporti con Enti pubblici per l'ottenimento di concessioni, autorizzazioni, licenze e permessi;
 - Gestione dei rapporti con gli Enti pubblici coinvolti in materia fiscale, tributaria e societaria;
 - Gestione dei rapporti con la Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate ed altri Enti competenti in materia fiscale in occasione di verifiche, ispezioni e accertamenti;
 - Gestione degli adempimenti societari presso il Tribunale, la CCIA e l'Ufficio del Registro;
 - Rapporti con il funzionario pubblico in fase di accertamenti/ispezioni di Enti preposti alla verifica della corretta esecuzione dei lavori (ASL, ARPA, Vigili del Fuoco, Vigili Urbani, ecc.);
 - Gestione dei rapporti con i funzionari pubblici in occasione di verifiche circa il rispetto dei presupposti e delle condizioni richieste dalla normativa vigente per le assunzioni agevolate e assunzioni obbligatorie (categorie protette);
 - Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali relativi a dipendenti e collaboratori;
 - Gestione dei rapporti con funzionari competenti (INPS, INAIL, ASL, ecc...) per l'osservanza degli obblighi previsti dalla normativa di riferimento quali:
 - Predisposizione delle denunce relative a costituzione, modifica ed estinzione del rapporto di lavoro;
 - Autorizzazione per l'assunzione di personale appartenente a categorie protette;
 - Ottenimento della certificazione di ottemperanza in materia di collocamento obbligatorio;
 - Elenchi del personale attivo, assunto e cessato presso l'INAIL;
 - Controlli e verifiche circa il rispetto dei presupposti e delle condizioni previste dalla normativa vigente.

Le disposizioni della presente sezione di Parte Speciale hanno per destinatari gli stakeholder di AWHR affinché gli stessi adottino regole di comportamento conformi a quanto prescritto al fine di prevenire il verificarsi dei reati ivi considerati.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) indicare le procedure che gli stakeholder AWHR sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle funzioni aziendali che cooperano con lo stesso gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica necessarie.

3. Principi generali di comportamento

I seguenti divieti di carattere generale si applicano a tutti gli stakeholder di AWHR, ai dipendenti e agli organi sociali in via diretta, mentre nei confronti di consulenti e partner trovano applicazione in forza di apposite clausole contrattuali.

Ai suddetti soggetti è fatto divieto di porre in essere, concorrere o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, considerati individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/01); sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale.

Conformemente a quanto previsto dal Codice Etico e dalle altre procedure aziendali, ai soggetti sopra individuati è fatto divieto di:

- a) effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari italiani o stranieri;
- b) distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la società. Fanno eccezione solo i piccoli regali o cortesie di uso commerciale di modesto valore (omaggi per reclame o per festività, o inviti a convegni o riunioni per presentazioni o auguri) quando non siano vietati;
- c) accordare vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto b);
- d) effettuare prestazioni in favore dei consulenti e dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- e) riconoscere compensi in favore dei consulenti e dei partner che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- f) presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- g) destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- h) alterare e/o utilizzare abusivamente e in modo improprio i sistemi informatici aziendali.

4. Regole specifiche di condotta

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti descritti nel precedente cap. 3 sono previsti, in aggiunta al Codice Etico, specifici processi strumentali aventi ad oggetto:

- Flussi monetari e finanziari;
- Selezione e assunzione del personale;
- Rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza;
- Vendite dirette a grandi utenti e gruppi;
- Vendita di spazi pubblicitari ad Enti Pubblici;
- Acquisti (acquisti di beni e servizi turistici, acquisti di pubblicità e acquisti di altro genere);
- Consulenze e incarichi professionali a terzi;
- Sconti o omaggi su viaggi (inclusi educational e convention) e altre liberalità;
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione incluse le Autorità di Vigilanza.

Per quanto concerne i controlli sulle modalità di corretto e legittimo accesso/utilizzo dei sistemi informatici aziendali si dovrà fare riferimento alle procedure contenute nel "Documento Programmatico sulla Sicurezza dei Dati".

5. Sistema di deleghe e procure e segregazione dei compiti

Il sistema di deleghe e procure AWHR prevede una puntuale definizione dei poteri di rappresentanza sociale in relazione al mandato organizzativo affidato alle singole risorse (c.d. job description).

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di funzioni aziendali che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza deve essere conferita una "procura generale funzionale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti.

Ai fini di una efficace prevenzione dei reati è necessario che:

- a) a tutti coloro che intrattengono per conto di AWHR rapporti con la Pubblica Amministrazione vengano attribuiti poteri formali in tal senso;
- b) i poteri gestionali siano riferiti alla relativa responsabilità e alla posizione ricoperta in ambito aziendale e siano aggiornati in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- c) i poteri gestionali siano coerenti con gli obiettivi aziendali;
- d) il destinatario dei poteri gestionali disponga di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;

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

- a) le procure generali funzionali devono essere conferite esclusivamente ai soggetti che, in considerazione della posizione ricoperta in ambito aziendale, necessitano di tale attribuzione;
- b) una procedura ad hoc deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza deve verificare periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con tutto il sistema delle disposizioni organizzative (tali sono quei documenti interni con cui vengono attribuite le responsabilità delle funzioni aziendali), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o qualora riscontri anomalie di altro genere.

Oltre all'adozione di idoneo sistema di deleghe e procure, onde prevenire la commissione delle fattispecie di reato presupposto nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, AWHR ha elaborato un sistema di segregazione dei ruoli e dei poteri in ambito aziendale (c.d. segregazione dei compiti). Si tratta di uno

strumento fondamentale di Corporate Governance, finalizzato al coinvolgimento dei soggetti con diversi poteri di gestione dell'impresa, affinché nessuno possa disporre di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altri soggetti.

Il sistema di segregazione dei ruoli, per poter espletare la funzione preventiva delle fattispecie di reato presupposto, deve essere coadiuvato da un'adeguata separazione dei poteri fra le diverse funzioni societarie. La segregazione dei poteri consente infatti di distribuire le facoltà e le responsabilità a seconda delle competenze di ciascun soggetto coinvolto nell'attività aziendale. Pertanto, se ciascuna fase in cui si articola un processo viene ricondotta ad un soggetto diverso, nessuno di questi vanterà autonomia e poteri illimitati; inoltre, se si suddividono i poteri all'interno delle funzioni societarie si favorisce l'attività di controllo sulle fasi più sensibili di ciascun processo.

L'attribuzione dei poteri, con i relativi obblighi e responsabilità, deve essere accettata dai delegati e deve essere formalizzata con apposita delibera del consiglio di amministrazione o con conferimento di procura speciale.

6. I controlli dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai Processi Sensibili al fine di verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

L'Organismo di Vigilanza può anche intervenire a seguito di segnalazioni ricevute.

ALPITOUR WORLD HOTEL & RESORTS s.p.a.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
(ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)**

PARTE SPECIALE -2-

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e
in strumenti o segni di riconoscimento

INDICE

PARTE SPECIALE -2-

- 1. LE FATTISPECIE DEI REATI DI CUI ALL'ART. 25 BIS DEL D.LGS. 231/2001 3**
- 2. PROCESSI SENSIBILI, SOGGETTI DESTINATARI E OBIETTIVI DELLE DISPOSIZIONI
CONTENUTE NELLA PARTE SPECIALE - 2 - 3**
- 3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E REGOLE SPECIFICHE DI
CONDOTTA.....
3**
- 4. I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... 3**

1. Le fattispecie dei reati di cui all'art. 25 bis del D. Lgs. 231/01)

La presente sezione di Parte Speciale è unicamente finalizzata a disciplinare il processo di gestione del contante presso le singole strutture alberghiere, onde prevenire il rischio della commissione del reato di "Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate" (art. 455 c.p.).

La fattispecie sanziona chiunque, fuori dai casi di concorso nella falsificazione o alterazione, acquista o detiene monete contraffatte o alterate, al fine di metterle in circolazione, ovvero le spende o le mette altrimenti in circolazione.

2. Processi sensibili, soggetti destinatari e obiettivi delle disposizioni contenute nella Parte Speciale -2-

Rispetto alla commissione del reato sanzionato dall'art. 455 c.p., il processo sensibile ritenuto a rischio, nell'ambito dell'attività di AWHR, risiede nella gestione del contante contraffatto o alterato ricevuto in buona fede.

3. Principi generali di comportamento e regole specifiche di condotta

I dipendenti della società che, in ragione della mansione cui sono adibiti, gestiscono il contante per conto di AWHR, sono tenuti, qualora percepiscano banconote che si rivelino contraffatte, a segnalare immediatamente all'ufficio incassi della società della percezione di banconote contraffatte o alterate.

AWHR si impegna a non avviare alcun procedimento sanzionatorio nei confronti del dipendente che ha percepito banconote poi rivelatesi falsificate e che ha rispettato il protocollo comportamentale sopra descritto.

4. I controlli dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai Processi Sensibili al fine di verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

L'Organismo di Vigilanza può anche intervenire a seguito di segnalazioni ricevute.

ALPITOUR WORLD HOTEL & RESORTS S.p.A.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
(ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)**

PARTE SPECIALE -3-
Reati Societari

INDICE

PARTE SPECIALE -3-

1. LE FATTISPECIE DEI REATI SOCIETARI (ART. 25 <i>TER</i> DEL D.LGS. 231/2001)	3
2. PROCESSI SENSIBILI, SOGGETTI DESTINATARI E OBIETTIVI DELLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NELLA PARTE SPECIALE - 3 -	7
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	9
4. REGOLE SPECIFICHE DI CONDOTTA	10
5. I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	10

1. Le fattispecie dei reati societari (art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001)

La presente sezione di Parte Speciale si riferisce ai reati societari. Di seguito si descrivono brevemente le singole fattispecie contemplate nel D. Lgs. 231/2001 all'art. 25 *ter*.

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)

La fattispecie si realizza quando gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettono informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione.

Tale fattispecie si realizza anche nell'ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)

La fattispecie si realizza quando gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esponendo fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni, ovvero omettendo informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionano un danno patrimoniale ai soci o ai creditori.

Tale fattispecie si realizza anche nell'ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

- Falso in prospetto (art. 173-*bis* D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58)

La fattispecie si realizza quando un soggetto, allo scopo di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei prospetti richiesti ai fini della sollecitazione all'investimento o dell'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio, con

l'intenzione di ingannare i destinatari del prospetto, espone false informazioni od occulta dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i suddetti destinatari.

- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.)

La fattispecie si realizza quando i responsabili della revisione, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nelle relazioni o in altre comunicazioni, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestano il falso od occultano informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ente o soggetto sottoposto a revisione, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni.

- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)

La fattispecie si realizza quando gli amministratori, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci ovvero al collegio sindacale.

- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

La fattispecie si realizza quando gli amministratori, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituiscono, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o li liberano dall'obbligo di eseguirli.

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

La fattispecie si realizza quando gli amministratori ripartiscono utili o acconti sugli utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartiscono riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite. La restituzione degli utili o la ricostituzione delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato.

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

La fattispecie si realizza quando gli amministratori, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote sociali anche della società controllante, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge. Se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto.

- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

La fattispecie si realizza quando gli amministratori, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuano riduzione del capitale sociale o fusioni con altra

società o scissioni, cagionando danno ai creditori. Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.)

La fattispecie si realizza quando l'amministratore o il componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi del Testo Unico di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 ovvero di un soggetto sottoposto a vigilanza ai sensi del Testo Unico di cui al D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385, viola gli obblighi previsti dall'art. 2391, primo comma, c.c.

Ai sensi dell'art. 2391, I comma, c.c. i soggetti sopra elencati devono dare notizia agli amministratori ed al collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata.

- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

La fattispecie si realizza quando gli amministratori e i soci conferenti, anche in parte, formano o aumentano fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione.

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

La fattispecie si realizza quando i liquidatori, ripartendo i beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessario a soddisfarli, cagionano danno ai creditori. Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)

La fattispecie persegue gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori (ovvero i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di questi) che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società. La norma sanziona altresì chi dà o promette denaro o altra utilità ai soggetti sopra indicati.

- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

La fattispecie si realizza quando un soggetto, con atti simulati o fraudolenti, determina la maggioranza in assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

La fattispecie si realizza quando un soggetto diffonde notizie false, ovvero pone in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari.

- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza (art. 2638 c.c.)

La fattispecie si realizza quando gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle Autorità Pubbliche di Vigilanza, o tenuti ad obblighi nei loro confronti, nelle comunicazioni alle predette autorità previste in base alla legge, al fine di ostacolare le funzioni di vigilanza, espongono fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, fatti che avrebbero dovuto comunicare, concernenti la situazione medesima.

La fattispecie si realizza anche nell'ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

Parimenti vengono perseguiti gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società, o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità, consapevolmente ne ostacolano le funzioni.

2. Processi sensibili, soggetti destinatari e obiettivi delle disposizioni contenute nella Parte Speciale - 2 -

Le fattispecie di reato contemplate dall'art. 25 *ter* del D. Lgs 231/2001 sono configurabili nell'ambito dei rapporti che intervengono tra la società, gli organi amministrativi e di controllo, i soci e i creditori, nonché le Autorità Pubbliche di Vigilanza.

Con riferimento a tali reati i principali processi sensibili ritenuti più specificatamente a rischio, in ambito AWHR, sono i seguenti:

- Gestione della contabilità generale ed in particolare:
 - Rilevazione, classificazione e controllo di tutti i fatti gestionali aventi riflessi amministrativi ed economici;
 - Corretta tenuta dei rapporti amministrativi con i terzi;
 - Gestione amministrativa e contabile del magazzino e dei cespiti;
 - Gestione amministrativa e contabile dei fornitori e dei clienti;
 - Accertamento di tutti i fatti amministrativi in corso d'anno (es. costi del personale, penalità contrattuali, finanziamenti attivi e passivi e relativi interessi, ecc.)
 - Verifica dei dati provenienti dai sistemi alimentanti.

- Predisposizione dei progetti di bilancio civilistico nonché di eventuali situazioni patrimoniali in occasione dell'effettuazione di operazione straordinarie da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e/o all'Assemblea, a titolo esemplificativo:
 - Raccolta, aggregazione e valutazione dei dati contabili necessari per la predisposizione della bozza del bilancio civilistico e consolidato;
 - Predisposizione di situazioni patrimoniali funzionali alla realizzazione di eventuali operazioni straordinarie e di operazioni sul capitale;
 - Collaborazione e supporto dell'Organo Amministrativo nello svolgimento delle attività di ripartizione degli utili di esercizio, delle riserve e restituzioni dei conferimenti;
 - Collaborazione e supporto dell'Organo Amministrativo per l'effettuazione delle operazioni di incremento/riduzione del capitale sociale o di altre operazioni su azioni o quote della società controllante.

- Gestione dei rapporti con i soci, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione e in particolare:
 - Gestione dei rapporti con i Soci in occasioni delle richieste di informazioni inoltrate alla Società, anche attraverso i rapporti con il Collegio Sindacale,

relativamente alle verifiche sulla gestione amministrativa/contabile e sul Bilancio di Esercizio;

- Custodia delle scritture contabili e dei libri sociali;
 - Rapporto con la Società di Revisione relativamente alla verifica sulla gestione amministrativa/contabile e sul Bilancio di Esercizio.
- Gestione degli adempimenti connessi all'approvazione del Bilancio e trattamento delle informazioni privilegiate e *price sensitive*, in particolare:
 - Predisposizione di documentazione oggetto di discussione in Assemblea;
 - Predisposizione e divulgazione delle notizie *price sensitive*.
 - Gestione del rapporto con i fornitori e del processo di acquisto di beni e servizi, gestione del rapporto con i clienti e del processo di vendita del prodotto:
 - Definizione del prezzo di acquisto dei beni dai fornitori;
 - Definizione del prezzo di vendita del prodotto ai clienti;
 - Definizione delle condizioni e dei tempi di pagamento;
 - Definizione della scontistica;
 - Definizione delle modalità di gestione di eventuali reclami;
 - Definizione delle modalità di gestione del contante.

Le disposizioni della presente Parte Speciale hanno per destinatari gli stakeholder di AWHR affinché gli stessi adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto al fine di impedire il verificarsi dei reati ivi considerati.

Nello specifico, la presente sezione di Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) indicare le procedure che gli stakeholder sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle funzioni aziendali che con lo stesso cooperano gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica necessarie.

3. Principi generali di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano a tutti gli stakeholder di AWHR, ai dipendenti e agli organi sociali in via diretta mentre ai consulenti e ai partner in forza di apposite clausole contrattuali.

Ai suddetti soggetti è fatto divieto di porre in essere, concorrere o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, considerati individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra elencate (art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001); è altresì proibita la violazione dei principi e delle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale.

Conformemente a quanto previsto dal Codice Etico e dalle altre procedure aziendali, i soggetti sopra individuati dovranno:

- a) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- b) fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate;
- c) attivarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità;
- d) assicurarsi che per ogni operazione sia conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione;
- e) osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- f) assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

4. Regole specifiche di condotta

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti descritti nel precedente cap. 3 sono previsti, in aggiunta al Codice Etico, specifici processi strumentali aventi ad oggetto:

- Formazione del bilancio;
- Formazione del budget;
- Diffusione delle informazioni *price sensitive*;
- Gestione dei rapporti con enti privati;
- Consulenze e incarichi professionali a terzi;
- Flussi monetari e finanziari;
- Rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza;
- Vendite dirette a grandi utenti e gruppi;
- Sconti o omaggi su viaggi (inclusi educational e convention) e altre liberalità.

5. I controlli dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai Processi Sensibili al fine di verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

L'Organismo di Vigilanza può anche intervenire a seguito di segnalazioni ricevute.

ALPITOUR WORLD HOTEL & RESORTS S.p.A.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
(ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)**

PARTE SPECIALE -4-
Delitti contro l'industria e il commercio

INDICE

PARTE SPECIALE -4-

- 1. IL REATO DI CUI ALL'ART. 25 *BIS1* D.LGS 231/01.....2**
- 2. PROCESSI SENSIBILI, SOGGETTI DESTINATARI E OBIETTIVI DELLE DISPOSIZIONI
CONTENUTE NELLA PARTE SPECIALE 4.2**
- 3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E PROCEDURE DI PREVENZIONE.2**
- 4. I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....2**

1. I reati di cui all'art. 25 *bis*1 D.Lgs 231/01

La presente Sezione di Parte Speciale è finalizzata a prevenire la commissione del reato di "Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine" (art. 516 c.p.).

La fattispecie, introdotta tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti dalla Legge 99/09, punisce chiunque ponga in vendita o metta altrimenti in commercio come genuine sostanze alimentari prive del requisito della genuinità.

2. Processi sensibili, soggetti destinatari e obiettivi delle disposizioni contenute nella Parte Speciale.

Il Processo Sensibile rilevante rispetto alla potenziale commissione della fattispecie di reato oggetto della presente Sezione è ravvisabile nello svolgimento dell'attività di ristorazione.

La presente Sezione di Parte Speciale ha lo scopo di fornire all'OdV ed ai responsabili delle funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica che possano rivelarsi opportune al fine di impedire la realizzazione della condotta illecita precedentemente descritta.

3. Principi generali di comportamento e procedure di prevenzione.

Ciascuna struttura alberghiera deve essere dotata del piano di autocontrollo di cui al d. lgs. 193/07 (c.d. HACCP).

Nel manuale HACCP sono individuati i soggetti responsabili dell'applicazione del piano di autocontrollo. Le procedure di autocontrollo sono testate con cadenza bimestrale e i risultati delle attività di audit sono conservati presso le singole strutture alberghiere interessate.

Il personale addetto alla manipolazione e somministrazione di cibi e bevande riceve una formazione specifica.

4. Le verifiche dell'Organismo di Vigilanza.

Gli organi sociali, i dirigenti e i dipendenti di AWHR devono rispettare i principi generali contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del Modello nonché all'interno del paragrafo 3 della presente Sezione di Parte Speciale.

I controlli dell'OdV sono effettuati in applicazione e coerenza con le singole procedure previste nel manuale HACCP delle singole strutture, che individua la funzione responsabile della loro applicazione.

L'OdV ha la facoltà di esercitare le attività di controllo e verifica che possano rivelarsi opportune. A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresa quella relativa agli accertamenti compiuti in autonomia dai responsabili delle funzioni o dai responsabili dell'attività di auditing interno.

L'Organismo di Vigilanza può anche intervenire a seguito di segnalazioni ricevute.

ALPITOUR WORLD HOTEL & RESORTS s.p.a.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
(ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)**

PARTE SPECIALE - 5 -

Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose personali gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

INDICE

PARTE SPECIALE - 5 -

1. I DELITTI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES DEL D.LGS. 231/2001).....	3
2. PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO.....	5
3. IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	6
4. PRINCIPI GENERALI AZIENDALI E MISURE PREVENTIVE.....	7
4.1 <i>Procedure / Disposizioni</i>	7
4.2 <i>Requisiti e competenze</i>	7
4.3 <i>Informazioni</i>	8
4.4 <i>Formazione</i>	9
4.5 <i>Registri e altri documenti</i>	9
4.6 <i>Riunioni</i>	10
5. DOVERI DEL DATORE DI LAVORO E DEI LAVORATORI.....	11
6. I CONTRATTI DI APPALTO.....	14

1. I delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/01)

La presente sezione di Parte Speciale si riferisce al disposto, modificato nella parte sanzionatoria dal d. lgs. 8 aprile 2008 n. 81 (Testo Unico Sicurezza), dell'art. 9 della Legge 25 agosto 2007 n. 123, che estende la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introducendo nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25 *septies*, che si riporta interamente per chiarezza espositiva.

"Art. 25 septies (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro).

In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 123 del 2007 in materia di salute e sicurezza nel lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'art. 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi."

Con riferimento ai nuovi reati presupposto previsti dall'art. 25 *septies* si osserva che:

a) per quanto riguarda il delitto di lesioni personali colpose in violazione delle norme antinfortunistiche (art. 590 c.p.), l'art. 25 *septies* circoscrive l'ambito di applicazione alle fattispecie di:

- lesioni gravi che sussistono, secondo la definizione fornita dell'art. 583, comma 1, c.p.: 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore a

quaranta giorni; 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

- lesioni gravissime che sussistono, secondo la definizione dell'art. 583, comma 2, c.p., se dal fatto deriva: 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile; 2) la perdita di un senso; 3) la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; 4) la deformazione ovvero lo sfregio permanente del viso.

È opportuno precisare che anche le malattie professionali sono comprese nella nozione di lesioni colpose gravi o gravissime derivanti da violazioni di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro.

Sono invece escluse dai reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti le lesioni colpose lievi (inferiori a quaranta giorni), anche se derivanti da violazione di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro.

b) la responsabilità amministrativa della società può ricorrere altresì nel caso di omicidio colposo (art. 589, comma 1 c.p.), commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro.

Qualora l'omicidio colposo sia da ricondurre anche alla violazione dell'art. 55, comma 2, del d. lgs. 81/08, è prevista una sanzione maggiore. Si tratta dei casi in cui il datore di lavoro abbia omissso la valutazione dei rischi e l'adozione del relativo documento, in violazione del disposto di cui all'art. 28 d. lgs. 81/08:

- nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;
- nelle centrali termoelettriche;
- negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni;
- nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
- per le attività disciplinate dal titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

L'art. 25 *septies* prevede sanzioni differenti per i casi di omicidio o di lesioni personali colpose:

- per l'omicidio colposo *ex art. 25 septies*, comma 1, commesso con violazione dell'art. 55 d.lgs. 81/08, si applicano la sanzione pecuniaria non inferiore a 1.000 quote e le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno;

- per i casi di omicidio colposo che non rientrano nella previsione del comma 1 si applicano una sanzione pecuniaria compresa tra 250 e 500 quote e sanzioni interdittive di durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno;
- per i casi di lesione personale colposa, sia essa grave o gravissima, si applicano la sanzione pecuniaria non inferiore a 100 quote e non superiore a 250 quote e sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi.

2. Processi sensibili nell'ambito dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

I principali Processi Sensibili individuati da AWHR nell'ambito delle proprie attività caratteristiche sono i seguenti:

- **Attribuzione di responsabilità in materia di sicurezza e igiene sul lavoro:**
 - attribuzioni di compiti e doveri (rete di controllo *de facto et de jure*);
 - verifica dei requisiti professionali dei soggetti preposti alla prevenzione/protezione;
 - attività del Servizio Prevenzione e Protezione e del Servizio Sanitario;
- **Formazione e Informazioni dei lavoratori:**
 - predisposizione di piani di formazione;
 - monitoraggio, fruizione e apprendimento dell'attività formativa erogata;
 - formazione differenziata per soggetti esposti a rischi specifici;
- **Attività di monitoraggio del sistema preventivo:**
 - misure di mantenimento e miglioramento;
 - gestione comportamenti in violazione delle norme, provvedimenti disciplinari o altri interventi di tipo formativo, informativo e prevenzionale;
- **Valutazione dei rischi:**
 - stesura Documento di Valutazione dei Rischi interni (DVR);
 - elaborazione, in caso di affidamento di lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno dell'azienda, del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza (DUVRI).

3. Il sistema in linea generale

La presente sezione di parte Speciale è destinata a disciplinare i comportamenti posti in essere dai seguenti soggetti:

- Datore di Lavoro, Dirigente e Preposto;
- Lavoratori;
- Appaltatori.

La presente sezione di Parte Speciale persegue l'obiettivo di assicurare che i destinatari tengano condotte conformi alle regole prescritte al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei fatti di reato previsti dall'art. 25 *septies* del D. Lgs. 231/01.

In particolare, la presente Parte Speciale ha la funzione di:

- fornire un elenco dei principi generali e dei principi procedurali specifici ai quali i destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono obbligati a rispettare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'Organismo di Vigilanza (OdV) e ai responsabili delle altre funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste. A tal proposito, si rileva che, stante il tecnicismo della materia, nello svolgimento dell'attività di vigilanza l'OdV potrà avvalersi del supporto di personale specializzato, anche al fine di mantenere ed integrare il requisito di professionalità richiesto al suo ruolo dalla normativa vigente, eventualmente nominando un consulente esterno alla società, esperto della materia.

In particolare, nell'espletamento di tali attività, è espressamente vietato ai destinatari di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, considerati singolarmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, gli estremi delle fattispecie di reato sopra considerate.

4. Principi generali aziendali e misure preventive

La presente sezione di Parte Speciale individua i principi generali finalizzati alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

L'individuazione di tali principi è finalizzata ad assicurare la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, nel rispetto delle regole sancite dall'art. 15 del D. Lgs. 81/08 ed in ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 18, 19 e 20 del D. Lgs. 81/08.

4.1. Procedure/disposizioni

- La Società ha adottato procedure/disposizioni che definiscono i compiti e le responsabilità in materia di sicurezza;
- La Società ha adottato una procedura/disposizione interna volta a verificare il corretto e costante espletamento degli accertamenti sanitari preventivi e periodici;
- La Società ha adottato una procedura/disposizione interna volta a garantire la costante erogazione dell'attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- La Società ha adottato una procedura/disposizione interna finalizzata a disciplinare la gestione di pronto soccorso, emergenza, evacuazione e prevenzione incendi;
- La Società ha adottato procedure/disposizioni per la gestione amministrativa delle pratiche di infortunio e delle malattie professionali.

Il set di procedure adottate da AWHR in materia di igiene e sicurezza deve considerarsi parte integrante del presente Modello.

4.2. Requisiti e competenze

- Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) , il medico competente, i soggetti preposti al primo soccorso e i soggetti destinati al SPP, devono essere nominati formalmente;
- Devono essere individuati i soggetti tenuti a controllare l'attuazione delle misure di mantenimento-miglioramento degli standard di sicurezza;
- Il medico competente deve essere in possesso di uno dei titoli *ex art.* 38 D. Lgs. 81/08 e, precisamente:
 - o di specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica, o in tossicologia industriale, o in igiene industriale, o in fisiologia

ed igiene del lavoro, o in clinica del lavoro ed altre specializzazioni individuate, ove necessario, con decreto del Ministro della Sanità di concerto con il Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica;

oppure

- essere docente o libero docente in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica, o in tossicologia industriale, o in igiene industriale, o in fisiologia ed igiene del lavoro;
 - essere in possesso dell'autorizzazione di cui all'articolo 55 del D. Lgs. 277/91, che prevede una comprovata esperienza professionale di almeno 4 anni.
- Il Responsabile SPP deve avere capacità e requisiti professionali in materia di prevenzione e sicurezza e, precisamente deve:
- essere in possesso di un titolo di istruzione secondaria superiore;
 - aver partecipato a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro;
 - aver conseguito attestato di frequenza di specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi;
 - aver frequentato corsi di aggiornamento.
- Il medico competente deve partecipare all'organizzazione dei monitoraggi ambientali e ricevere copia dei risultati.

4. 3. Informazione

- La Società deve fornire adeguata informazione ai dipendenti e nuovi assunti (compresi lavoratori interinali, stagisti e co.co.pro.) circa i rischi specifici dell'impresa, sulle conseguenze di questi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate;
- Deve essere data evidenza dell'informativa erogata per la gestione del pronto soccorso, emergenza, evacuazione e prevenzione incendi e devono essere verbalizzati gli eventuali incontri;
- I dipendenti e nuovi assunti (compresi lavoratori interinali, stagisti e co.co.pro.) devono ricevere informazione sulla nomina del R.S.P.P., sul medico competente e sugli addetti ai compiti specifici per il pronto soccorso, salvataggio, evacuazione e prevenzione incendi;

- Deve essere formalmente documentata l'informazione e l'istruzione per l'uso delle attrezzature di lavoro messe a disposizione dei dipendenti;
- Il Responsabile SPP e/o il medico competente devono essere coinvolti nella definizione delle informazioni;
- La Società deve organizzare periodici incontri tra le funzioni preposte alla sicurezza sul lavoro;
- La Società deve coinvolgere il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella organizzazione della attività di rilevazione e valutazione dei rischi, nella designazione degli addetti alla attività di prevenzione incendi, pronto soccorso ed evacuazione.

4. 4. Formazione

- La Società deve fornire adeguata formazione a tutti i dipendenti in materia di sicurezza sul lavoro;
- Il Responsabile SPP e/o il medico competente debbono partecipare alla stesura del piano di formazione;
- La formazione erogata deve prevedere questionari di valutazione;
- La formazione deve essere adeguata ai rischi della mansione cui il lavoratore è in concreto assegnato;
- Deve essere predisposto uno specifico piano di formazione per i lavoratori esposti a rischi gravi ed immediati;
- I lavoratori che cambiano mansione e quelli trasferiti devono fruire di formazione preventiva, aggiuntiva e specifica per il nuovo incarico;
- Gli addetti a specifici compiti in materia di prevenzione e protezione (addetti prevenzione incendi, addetti all'evacuazione, addetti al pronto soccorso) devono ricevere specifica formazione;
- La Società deve effettuare periodiche esercitazioni di evacuazione di cui deve essere data evidenza (verbalizzazione dell'avvenuta esercitazione con riferimento ai partecipanti, svolgimento e risultanze).

4. 5. Registri e altri documenti

- Il registro infortuni deve essere sempre aggiornato e compilato in ogni sua parte;

- Nell'ipotesi di esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni deve essere predisposto il registro degli esposti;
- La Società deve adottare e mantenere aggiornato il registro delle pratiche delle malattie professionali riportante data, malattia, data emissione certificato medico e data inoltro della pratica;
- Deve essere data evidenza documentale delle avvenute visite dei luoghi di lavoro effettuate congiuntamente tra il Responsabile SPP ed il medico competente;
- La Società deve tenere un archivio relativo agli adempimenti in materia di sicurezza e igiene sul lavoro;
- Il documento di valutazione dei rischi deve indicare gli strumenti ed i metodi con i quali si è proceduto alla valutazione dei rischi;
- Il documento di valutazione dei rischi deve contenere il programma delle misure di mantenimento e miglioramento.

4. 6. Riunioni

La Società deve organizzare periodici incontri tra le funzioni preposte, cui sia consentita la partecipazione all'Organismo di Vigilanza, mediante formale convocazione degli incontri e relativa verbalizzazione sottoscritta dai partecipanti.

5. Doveri del Datore di Lavoro e dei Lavoratori

Al fine di individuare con precisione i doveri che discendono dai principi descritti al punto 4, sono individuati i seguenti obblighi incombenti su Datore di Lavoro e Lavoratori.

Il Datore di Lavoro deve:

- valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, le attrezzature di lavoro, le sostanze o i preparati chimici impiegati, nonché la sistemazione dei luoghi di lavoro;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro, in particolare per attenuare il lavoro monotono ed il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- elaborare, all'esito di tale valutazione, un documento (da custodirsi presso l'azienda o l'unità produttiva) contenente:
 - o una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
 - o l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione al primo punto;
 - o il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.
- l'attività di valutazione e di redazione del documento deve essere compiuta in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza, e va nuovamente effettuata in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione interno o esterno all'azienda, nonché gli addetti al medesimo Servizio di Prevenzione e Protezione;
- nominare il medico competente;
- adottare le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, in particolare
 - o designando preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

- aggiornando le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei lavoratori in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, nell'affidare agli stessi i relativi compiti;
- fornendo ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, di concerto con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- adottando le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedendo l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- richiedendo l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dalle norme in materia di sicurezza sul lavoro, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva;
- adottando le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dando istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informando i lavoratori esposti a rischi gravi e immediati circa i rischi stessi e le specifiche di sicurezza adottate;
- astenendosi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- permettendo ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute e consentendo al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi, le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- prendendo appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno;

- tenendo il registro nel quale siano annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno;
- consultando il rappresentante per la sicurezza in ordine: alla valutazione dei rischi; all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella Società; alla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori; all'organizzazione della formazione dei lavoratori incaricati di gestione delle emergenze;
- adottando le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.

I lavoratori devono:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui ai punti precedenti nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere né modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni né manovre che non siano di loro competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

6. I contratti di appalto

La Società deve predisporre e mantenere aggiornato l'elenco delle aziende che operano all'interno dei propri siti con contratto d'appalto.

Le modalità di gestione e di coordinamento dei lavori in appalto devono essere formalizzate in contratti scritti, contenenti espressi riferimenti agli adempimenti di cui all'art. 26 D. Lgs. 81/08. A titolo esemplificativo, si indicano i doveri facenti capo al datore di lavoro:

- verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici in relazione ai lavori da affidare in appalto;
- fornire informazioni dettagliate agli appaltatori circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e in merito alle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;
- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori;
- adottare misure volte ad eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Il datore di lavoro deve verificare, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera.

Il datore di lavoro dispone/organizza la valutazione dei rischi congiunta con le società appaltatrici. Il datore di lavoro committente e l'appaltatore devono elaborare un unico documento di valutazione dei rischi nel quale siano indicate le misure adottate per eliminare le interferenze. Tale documento deve allegarsi al contratto di appalto o d'opera.

Nei contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto, devono essere specificamente indicati i costi relativi alla sicurezza del lavoro. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Nei contratti di appalto deve essere chiaramente definita la gestione degli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro nel caso di subappalto.

L'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

La Società deve predisporre e mantenere aggiornato l'elenco delle aziende presso le quali opera come appaltatrice.

La Società deve richiedere alle società presso le quali opera come appaltatrice le informazioni circa i rischi specifici e le misure preventive da queste adottate.

In presenza di subappaltatori devono essere definite le procedure di gestione e di coordinamento dei lavori in subappalto.

Nei contratti di appalto/opera deve essere specificatamente indicato il costo relativo alla sicurezza sul lavoro.

ALPITOUR WORLD HOTEL & RESORTS S.p.A.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
(ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)**

PARTE SPECIALE -6-

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

INDICE

PARTE SPECIALE -6-

1. I REATI DI CUI ALL'ART. 25 <i>NOVIES</i> D.LGS 231/01	2
2. PROCESSI SENSIBILI, SOGGETTI DESTINATARI E OBIETTIVI DELLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NELLA PARTE SPECIALE 6	4
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	4
4. I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	6

1. I reati di cui all'art. 25 *novies* D.Lgs 231/01

L'art. 15, comma 7, lett. c) della Legge 23 luglio 2009, n. 99, ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25 *novies*, rubricato "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore". Con tale intervento riformatore il Legislatore ha ampliato il novero dei reati presupposto, estendendo la responsabilità amministrativa degli enti alle fattispecie contemplate dagli articoli 171, comma 1, lett. a *bis*) e comma 3, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies* e 171 *octies* della Legge 22 aprile 1941, n. 633 (Legge sul diritto d'autore, di seguito L.A.). Per la commissione di tali reati è prevista l'applicazione nei confronti dell'ente di una sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

Ad esito di analisi delle singole fattispecie, AWHR ritiene che nell'attività aziendale non siano ravvisabili profili sensibili in relazione alle condotte sanzionate dagli artt. 171 *ter* e 171 *septies* L.A..

Con specifico riferimento alla fattispecie di cui all'art. 171 *ter* L.A., la valutazione operata da AWHR è stata condizionata da quanto recentemente statuito dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione (Cass. Pen., 22 novembre 2006, n. 149), che ha precisato che con l'espressione "scopo di lucro" deve intendersi un fine di guadagno economicamente apprezzabile o di incremento patrimoniale da parte dell'autore del fatto, che non può identificarsi con un qualsiasi vantaggio di altro genere. La Suprema Corte ha peraltro puntualizzato che l'incremento patrimoniale non può identificarsi con il mero risparmio di spesa derivante dall'uso di copie non autorizzate di programmi o altre opere dell'ingegno, al di fuori dello svolgimento di un'attività economica da parte dell'autore del fatto.

Alla luce di tale orientamento giurisprudenziale, l'attività caratteristica di AWHR non sembra implicare alcun rischio specifico rispetto alla commissione della fattispecie di cui all'art. 171 *ter* L.A..

Certamente rilevanti rispetto all'attività sociale appaiono invece le fattispecie di cui agli artt. 171, comma 1, lett. a *bis*) e comma 3, L.A., che rispettivamente sanzionano:

- la messa a disposizione del pubblico, tramite l'immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o di parte di essa;
- la messa a disposizione del pubblico, tramite l'immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore o alla reputazione dell'autore.

La prima ipotesi tutela l'interesse patrimoniale dell'autore dell'opera, che potrebbe vedere pregiudicate le proprie aspettative di guadagno qualora il prodotto circolasse liberamente in rete.

Nella seconda ipotesi, invece, sono oggetto di tutela l'onore e la reputazione dell'autore.

A titolo meramente esemplificativo, le fattispecie potrebbero essere commesse nell'interesse della società qualora venisse caricato sul sito internet aziendale materiale coperto dal diritto d'autore.

L'attività di AWHR presenta potenziali profili di rischio anche rispetto alla fattispecie di cui all'art. 171 *bis* L.A. che sanziona, qualora siano finalizzate al raggiungimento di un profitto, la duplicazione abusiva di programmi per elaboratore nonché la distribuzione, la vendita, la detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o la concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società italiana degli autori ed editori (SIAE). Le medesime condotte sono altresì perseguite qualora il fatto concerna qualsiasi mezzo inteso unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori.

La fattispecie sanziona inoltre chi, al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SIAE riproduce, trasferisce su altro supporto, distribuisce, comunica, presenta o dimostra in pubblico il contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni dettate dagli artt. 64 *quinquies* e 64 *sexies* della L.A., ovvero chi esegue l'estrazione o il reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli artt. 102 *bis* e 102 *ter* L.A., ovvero chi distribuisce, vende o concede in locazione una banca di dati.

La fattispecie di cui all'art. 171 *octies* L.A. persegue (qualora il fatto non costituisca più grave reato) la produzione, la messa in vendita, l'importazione, la promozione, l'installazione, la modifica, l'utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o di parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale. Le condotte sono punite soltanto se realizzate a fini fraudolenti.

La norma peraltro specifica che si intendono "ad accesso condizionato" tutti i segnali audiovisivi trasmessi da emittenti italiane o estere in forma tale da rendere gli stessi visibili esclusivamente a gruppi chiusi di utenti selezionati dal soggetto che effettua l'emissione del segnale, indipendentemente dalla imposizione di un canone per la fruizione di tale servizio.

2. Processi sensibili, soggetti destinatari e obiettivi delle disposizioni contenute nella Parte Speciale.

Come è noto, la commissione di uno dei reati "presupposto" previsti dal D. Lgs. 231/01 comporta la responsabilità dell'ente solamente qualora nel fatto di reato sia ravvisabile un interesse o un vantaggio dell'impresa.

In relazione alle fattispecie ritenute rilevanti, le aree aziendali di rischio attualmente individuate sono:

- le attività svolte tramite l'utilizzo dei sistemi informativi aziendali, del servizio di posta elettronica e dell'accesso alla rete;
- le attività volte ad assicurare il funzionamento e la manutenzione dei sistemi informativi aziendali;
- l'utilizzo di *software* e banche dati;
- l'attività di gestione del sito internet della società;
- l'offerta al pubblico e la trasmissione di programmi *pay per view*;
- predisposizione e distribuzione cataloghi;
- attività di marketing e produzione;
- definizione e divulgazione format animazione villaggi e strutture turistiche.

La presente Parte Speciale ha lo scopo di fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai responsabili delle funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica che possano rivelarsi opportune al fine di impedire la realizzazione delle condotte illecite precedentemente descritte.

3. Principi generali di comportamento.

Ferme restando le specifiche procedure adottate al fine di prevenire la commissione delle fattispecie di reato rilevanti volte a garantire adeguati presidi nell'ambito delle singole aree di rischio, si riportano di seguito alcuni generici principi di comportamento (formulati in termini di divieto) che debbono essere osservati da chiunque presti la propria attività in favore della Società.

In particolare, è vietato:

- connettere ai sistemi informatici di AWHR personal computer, periferiche e altre apparecchiature ovvero installare *software* senza la preventiva autorizzazione del soggetto aziendale individuato;
- installare *software* in violazione degli accordi contrattuali di licenza d'uso e, in generale, di tutte le leggi e regolamenti che disciplinano il diritto d'autore;
- modificare le configurazioni *software* e *hardware* delle singole postazioni di lavoro (fisse o mobili) al di fuori dei casi previsti da disposizioni aziendali ovvero fuori dei casi di espressa autorizzazione del soggetto aziendale individuato;
- ottenere credenziali di accesso a sistemi informatici o telematici aziendali, di clienti o di terzi, con metodi o procedure differenti da quelle per tali scopi previste da AWHR;
- divulgare, cedere o condividere con personale interno o esterno a AWHR le proprie credenziali di accesso ai sistemi o alla rete aziendale, di clienti o di terzi;
- accedere abusivamente ad un sistema informatico altrui ovvero accedervi al fine di manomettere o alterare abusivamente qualsiasi dato ivi contenuto;
- acquisire o utilizzare prodotti tutelati da diritto d'autore in violazione delle procedure aziendali.

Nei confronti degli organi sociali, dei dirigenti e dei dipendenti di AWHR vige, inoltre, un generico divieto di porre in essere, concorrere o dare causa alla realizzazione di condotte che integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato sopra considerate. Tale divieto potrà essere eventualmente esteso a consulenti, fornitori e partner della Società in forza di apposite clausole contrattuali.

Conformemente a quanto previsto dal Codice Etico e dalle altre procedure aziendali, ai soggetti sopra individuati è fatto divieto di ostacolare l'attività delle Autorità Giudiziarie e di Vigilanza.

In ogni caso i soggetti destinatari devono rispettare il regolamento interno adottato ai sensi del Provvedimento Garante n. 13/07. (è STATO ADOTTATO?)

4. I controlli dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di esercitare le attività di controllo e verifica che possano rivelarsi opportune. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

L'Organismo di Vigilanza può anche intervenire a seguito di segnalazioni ricevute.

ALPITOUR WORLD HOTEL & RESORTS S.p.A.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
(ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)**

PARTE SPECIALE -7-
Reati ambientali

INDICE

PARTE SPECIALE -7-

1. I REATI DI CUI ALL'ART. 25 UNDECIES D.LGS 231/01	2
2. PROCESSI SENSIBILI, SOGGETTI DESTINATARI E OBIETTIVI DELLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NELLA PARTE SPECIALE 7.	2
3. LE PROCEDURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO.....	3
4. LE VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	5

1. I reati di cui all'art. 25 undecies D.Lgs 231/01

La presente Sezione della Parte Speciale si riferisce ai reati ambientali, introdotti nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 (rubricato "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni"), entrato in vigore il 16.8.2011.

AWHR ha da sempre dimostrato sensibilità rispetto alle problematiche ambientali, ritenendole un fattore qualificante per l'attività aziendale. La Società ha pertanto ritenuto di adottare una sezione di parte speciale del MOG dedicata a tali fattispecie, individuando i reati che, in relazione all'attività svolta, appaiono meritevoli di adeguato presidio.

Le fattispecie ambientali contenute nell'art. 25-undecies che AWHR ritiene rilevanti rispetto alla propria attività sono:

- art. 137, commi 2, 3, 5, del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152:

comma 2: la fattispecie sanziona la condotta di chi, senza autorizzazione, apre o comunque effettua nuovi scarichi di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del medesimo decreto, ovvero continui ad effettuare o mantenere detti scarichi dopo che l'autorizzazione sia stata sospesa o revocata;

comma 3: sanziona chi, al di fuori delle ipotesi di cui al comma 5, effettui uno scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del decreto senza osservare le prescrizioni dell'autorizzazione ovvero le altre prescrizioni impartite dall'autorità competente a norma degli art. 107, comma 1, e 108, comma 4 (tali disposizioni normative stabiliscono che *"Ferma restando l'inderogabilità dei valori-limite di emissione di cui alla tabella 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto e, limitatamente ai parametri di cui alla nota 2 della Tabella 5 del medesimo Allegato 5, alla Tabella 3, gli scarichi di acque reflue industriali che recapitano in reti fognarie sono sottoposti alle norme tecniche, alle prescrizioni regolamentari e ai valori-limite adottati dall'Autorità d'ambito competente in base alle caratteristiche dell'impianto, e in modo che sia assicurata la tutela del corpo idrico ricettore nonché il rispetto della disciplina degli scarichi di acque reflue urbane definita ai sensi dell'articolo 101, commi 1 e 2"* [art. 107, comma 1] e che *"Per le sostanze di cui alla Tabella 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, derivanti dai cicli produttivi indicati nella medesima tabella, le autorizzazioni stabiliscono altresì la quantità massima della sostanza espressa in unità di peso per unità di elemento caratteristico dell'attività inquinante e cioè per materia prima o per unità di prodotto,*

in conformità con quanto indicato nella stessa Tabella. Gli scarichi contenenti le sostanze pericolose di cui al comma 1 sono assoggettati alle prescrizioni di cui al punto 1.2.3. dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto' [art. 108, comma 4];

comma 5: punisce chiunque, in relazione alle sostanze indicate nella tabella 5 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, nell'effettuazione di uno scarico di acque reflue industriali, superi i valori limite fissati nella tabella 3 o, nel caso di scarico sul suolo, nella tabella 4 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, oppure i limiti più restrittivi fissati dalle regioni o dalle province autonome o dall'Autorità competente a norma dell'articolo 107, comma 1;

- art. 256, comma 1, del D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata): la fattispecie sanziona chiunque effettui una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti (pericolosi ovvero non pericolosi) in mancanza della prescritta autorizzazione.

2. Processi sensibili, soggetti destinatari e obiettivi delle disposizioni contenute nella Parte Speciale.

I Processi Sensibili rilevanti rispetto alla potenziale commissione della fattispecie di reato oggetto della presente Sezione sono ravvisabili:

- nel conferimento dei rifiuti a soggetti autorizzati al trasporto ed allo smaltimento;
- nella verifica del rispetto dei valori limite previsti per gli scarichi idrici (piscine).

La presente Sezione di Parte Speciale ha lo scopo di fornire all'OdV ed ai responsabili delle funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica che possano rivelarsi opportune al fine di impedire la realizzazione delle condotte illecite precedentemente descritte.

3. Le procedure di prevenzione e controllo

Conferimento rifiuti a soggetti autorizzati

Il Responsabile della struttura alberghiera individua il trasportatore e il destinatario del rifiuto, ne verifica l'iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali mediante accesso al sito internet www.albogestoririfiuti.it e stampa la pagina relativa al trasportatore ed al destinatario prescelti.

Al momento del conferimento del rifiuto al trasportatore, il Responsabile della struttura alberghiera (o altro soggetto appositamente delegato) verifica la corrispondenza tra la targa dell'automezzo impiegato dal trasportatore e quella indicata nell'autorizzazione.

Il Responsabile della struttura alberghiera compila il Formulario di identificazione del rifiuto (FIR) in quattro esemplari, indicando:

- a) nome e indirizzo del produttore e del detentore
- b) origine, tipologia e quantità del rifiuto
- c) impianto di destinazione
- d) data e percorso dell'istradamento
- e) nome e indirizzo del destinatario

In relazione ad ogni singolo trasporto viene redatta apposita scheda, alla quale viene allegata la documentazione pertinente. Il tutto viene conservato in apposito dossier.

Il Responsabile della struttura alberghiera verifica la ricezione (e la conformità alla copia trattenuta) della quarta copia del formulario sottoscritto da parte del destinatario decorsi due mesi dalla data di conferimento del rifiuto al trasportatore. Se la copia del formulario non è stata ricevuta, la sollecita via fax al destinatario. Trascorsi tre mesi dalla data di conferimento del rifiuto al trasportatore, qualora non sia stata recapitata la copia del formulario da parte del destinatario, il Responsabile della struttura alberghiera effettua prontamente la segnalazione alla Provincia mediante raccomandata A/R.

Per agevolare la descritta attività di verifica è istituito un apposito scadenziario, aggiornato a cura del Responsabile della struttura alberghiera.

Scarichi idrici - piscine

Le strutture alberghiere scaricano, di regola, nella fognatura pubblica.

Le strutture dotate di depuratore ne affidano la gestione a ditte esterne specializzate. L'analisi delle acque reflue viene eseguita con cadenza mensile al fine di verificare la rispondenza a quanto riportato nell'autorizzazione dello scarico.

Il Responsabile della struttura alberghiera istituisce e aggiorna apposito scadenziario e si attiva 15 mesi prima della scadenza per il rinnovo dell'autorizzazione dello scarico.

Qualora l'autorizzazione giunga a scadenza senza essere stata tempestivamente rinnovata, il Responsabile della struttura alberghiera valuta la sussistenza dei presupposti per mantenere provvisoriamente in funzione lo scarico. Qualora tali presupposti non sussistano ovvero la domanda di rinnovo non sia stata presentata con almeno un anno di anticipo rispetto dalla data di scadenza dell'autorizzazione o qualora l'autorizzazione non venga accordata entro il termine di 6 mesi dalla data di scadenza, il Responsabile della struttura blocca lo scarico.

Qualora intervenga un provvedimento di revoca o sospensione dell'autorizzazione dello scarico, il Responsabile della struttura alberghiera (al quale è notificato il

provvedimento) blocca immediatamente lo scarico e informa l'amministratore delegato.

4. Le procedure di prevenzione e controllo e le verifiche dell'Organismo di Vigilanza.

I controlli dell'OdV saranno effettuati in applicazione e coerenza con le singole procedure sopra indicate, che individuano la funzione responsabile della loro applicazione.

L'OdV ha la facoltà di esercitare le attività di controllo e verifica che possano rivelarsi opportune. A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresa quella relativa agli accertamenti compiuti in autonomia dai responsabili delle funzioni o dai responsabili dell'attività di auditing interno.

L'Organismo di Vigilanza può anche intervenire a seguito di segnalazioni ricevute.

ALPITOUR WORLD HOTEL & RESORTS S.p.A.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
(ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)**

PARTE SPECIALE -8-

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

INDICE

PARTE SPECIALE -8-

1. IL REATO DI CUI ALL'ART. 25 <i>DUODECIES</i> D.LGS 231/01	2
2. PROCESSI SENSIBILI, SOGGETTI DESTINATARI E OBIETTIVI DELLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NELLA PARTE SPECIALE 8.	2
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	2
4. LE PROCEDURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO E LE VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	3

1. Il reato di cui all'art. 25 *duodecies* D.Lgs 231/01

La presente Sezione della Parte Speciale si riferisce al delitto di cui all'art. 22, comma 12 *bis*, D. Lgs. 286/98.

La fattispecie, introdotta tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti dal D. Lgs. 109/12, punisce il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze:

- lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno;
- lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia scaduto e del quale non sia stato chiesto il rinnovo entro i termini previsti dalla legge;
- lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia stato revocato o annullato.

Il fatto di reato assume rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/01 qualora, con riferimento ai lavoratori di cui sopra, ricorrano - anche alternativamente tra loro - le seguenti circostanze:

- siano in numero superiore a tre;
- siano minori in età non lavorativa;
- siano sottoposti alle condizioni lavorative di particolare sfruttamento previste dall'art. 603 bis c.p. (sfruttamento del lavoratore mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittando del suo stato di bisogno o di necessità).

2. Processi sensibili, soggetti destinatari e obiettivi delle disposizioni contenute nella Parte Speciale.

Il Processo Sensibile rilevante rispetto alla potenziale commissione della fattispecie di reato oggetto della presente Sezione è ravvisabile nella gestione dei rapporti con i dipendenti e nella costante verifica dell'esistenza e della validità dei permessi di soggiorno in sede di assunzione e per tutta la durata del rapporto di lavoro.

La presente Sezione di Parte Speciale ha lo scopo di fornire all'OdV ed ai responsabili delle funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica che possano rivelarsi opportune al fine di impedire la realizzazione delle condotte illecite precedentemente descritte.

3. Principi generali di comportamento.

Ferme restando le specifiche procedure adottate al fine di prevenire la commissione delle fattispecie di reato rilevanti, si riportano di seguito alcuni generici principi di comportamento che debbono essere osservati da chiunque presti la propria attività in favore di AWHR.

Nei confronti degli organi sociali, dei dirigenti e dei dipendenti di AWHR vige il generico divieto di porre in essere, concorrere o dare causa alla realizzazione di condotte che integrino, direttamente o indirettamente, la fattispecie di reato sopra considerata. Tale divieto potrà essere eventualmente esteso a consulenti, fornitori e partner della Società in forza di apposite clausole contrattuali.

Conformemente a quanto previsto dal Codice Etico e dalle altre procedure aziendali, ai soggetti sopra individuati è fatto divieto di ostacolare l'attività delle Autorità Giudiziarie e di Vigilanza.

4. Le procedure di prevenzione e controllo e le verifiche dell'Organismo di Vigilanza.

Gli organi sociali, i dirigenti e i dipendenti di AWHR devono rispettare, oltre che i principi generali contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del Modello nonché all'interno del paragrafo 3 della presente Sezione di Parte Speciale, le procedure specifiche di seguito indicate.

Nell'ambito dell'instaurazione e della gestione del rapporto di lavoro con il lavoratore cittadino di un paese non rientrante nell'U.E.:

- in sede di assunzione deve essere verificata l'esistenza e la validità del permesso di soggiorno, di cui deve essere inserita copia all'interno della cartella personale di ciascun lavoratore;
- in caso di assunzione di lavoratori di uno Stato estraneo all'U.E. e con il permesso di soggiorno recante una data di scadenza, questa deve essere annotata su uno scadenziario appositamente istituito presso l'ufficio del personale. Lo scadenziario deve essere costantemente aggiornato, nonché verificato con cadenza semestrale da parte dell'ufficio del personale;
- con cadenza annuale l'ufficio del personale deve effettuare una verifica circa la validità dei permessi di soggiorno dei lavoratori, onde accertare che non siano stati revocati o annullati. L'esito dell'attività di verifica, che verrà espletata su impulso dell'ufficio del personale, sarà documentato per iscritto e inserito in apposita cartella custodita presso l'ufficio del personale.

I controlli dell'OdV saranno effettuati in applicazione e coerenza con le singole procedure sopra indicate, che individuano la funzione responsabile della loro applicazione.

L'OdV ha la facoltà di esercitare le attività di controllo e verifica che possano rivelarsi opportune. A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresa quella relativa agli accertamenti compiuti in autonomia dai responsabili delle funzioni o dai responsabili dell'attività di auditing interno.

L'Organismo di Vigilanza può anche intervenire a seguito di segnalazioni ricevute.



Ai dipendenti di AWHR s.p.a.

Il Decreto Legislativo 231/2001: Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, Decreto) ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa degli enti (persone giuridiche, società, associazioni).

Si tratta di una nuova forma di responsabilità, di natura sostanzialmente penale, la quale prevede che, al compimento di specifici reati individuati dal Decreto (c.d. reati presupposto)¹, l'ente possa essere sanzionato unitamente alla persona fisica autrice del fatto illecito.

La responsabilità dell'ente sorge qualora i reati presupposto vengano commessi da soggetti apicali² (e/o dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza³), che hanno agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Le sanzioni contemplate dal Decreto sono:

- la sanzione amministrativa pecuniaria, che è sempre applicata qualora venga ravvisata la responsabilità dell'ente;
- la sanzione interdittiva (interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca di licenze o autorizzazioni, divieto di stipulare contratti con la pubblica amministrazione,

1 I reati attualmente inclusi nel perimetro di applicazione del Decreto 231 sono:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione;
- i reati societari;
- i reati di falso nummario;
- i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- i delitti contro la personalità individuale;
- i reati di Abuso di informazioni privilegiate e Manipolazione del mercato;
- i reati transnazionali;
- i reati di Omicidio colposo e Lesioni colpose gravi e gravissime, commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- i reati contro l'industria e il commercio;
- i reati di Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e Autoriciclaggio;
- reati in materia di violazione del Diritto d'Autore;
- i reati informatici;
- reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- i reati ambientali;
- il reato di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

2 In tale categoria rientrano, oltre ai soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, anche i soggetti apicali di strutture decentrate autonome, muniti di autonomi poteri direzionali. Inoltre, la legge include in questa categoria anche i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente. Restano esclusi i soggetti (quali, ad esempio, i membri del collegio sindacale) che svolgono esclusivamente funzioni di controllo.

3 In tale categoria rientrano, oltre ai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, anche i soggetti esterni ai quali sia stato affidato un incarico particolare.

- esclusione di agevolazioni o finanziamenti, divieto di pubblicizzare beni e prodotti), che sono applicate qualora l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ovvero in caso di reiterazione degli illeciti;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può essere disposta anche per equivalente;
 - la pubblicazione della sentenza di condanna.

Secondo le disposizioni del Decreto, l'ente non risponde del reato se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, Modello) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) è stato preventivamente istituito un Organismo di Vigilanza (di seguito, OdV), deputato al controllo del funzionamento e dell'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) l'autore del reato ha commesso il fatto eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

L'Organismo di Vigilanza

Alla luce delle disposizioni normative contenute nel Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Società ha adottato un Codice Etico ed un Modello Organizzativo, che sono reperibili e consultabili presso [REDACTED] .

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre nominato un Organismo di Vigilanza, composto da:

- **avv. Paolo Pacciani**
e-mail: paolo.pacciani@paccianiavvocati.it
Indirizzo postale: corso G. Matteotti, 35, 10121 Torino
- **dott. Paolo Terrinoni**
e-mail: paolo.terrinoni@voihotels.com
Indirizzo postale: [REDACTED] .

Come già anticipato, l'OdV è dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo ed ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Nello svolgimento dei suoi compiti, l'Organismo di Vigilanza può interloquire direttamente con gli Organi amministrativi della Società, con tutte le sue unità organizzative nonché con Il Collegio sindacale, al fine di ottenere informazioni o dati ritenuti necessari all'espletamento della propria attività.

Gli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato in merito ad eventi che potrebbero far insorgere una responsabilità della società ai sensi del Decreto. A tal fine l'OdV ha istituito apposita casella di posta elettronica (), alla quale avranno facoltà di accesso unicamente i componenti dell'OdV che garantiranno, nei limiti di riservatezza consentiti dalla legge, l'anonimato degli autori delle segnalazioni.

All'OdV devono, pertanto, essere fornite tutte le informazioni di cui necessita per l'espletamento dell'attività di verifica e controllo quali, a titolo puramente esemplificativo:

- la segnalazione della commissione, o della ragionevole convinzione di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento contenute nel Modello; i dipendenti che intendano effettuare una segnalazione possono, in alternativa, rivolgersi al loro diretto superiore, affinché questi riferisca all'OdV;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa venire a conoscenza dello svolgimento di indagini per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti dei dipendenti);
- le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa della società;
- gli aggiornamenti relativi al sistema dei poteri aziendali;
- le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
- gli eventuali richiami da parte delle Autorità di Vigilanza.

È, inoltre, obbligo di ciascun dipendente segnalare, senza ritardo, ogni comportamento non conforme, anche di terzi, ai dispositivi contenuti nei suddetti documenti. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno della Società sono pertanto invitati a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza utilizzando gli indirizzi e-mail o postali sopra riportati.

Nel messaggio, indipendentemente dalla modalità di comunicazione scelta, dovranno essere forniti tutti gli elementi d'identificazione del dipendente segnalante (nome, cognome, recapito), per consentire all'OdV di inviare a quest'ultimo eventuali comunicazioni/risposte.

Le segnalazioni, dirette all'OdV, non verranno prese in considerazione se effettuate in forma anonima.

L'informativa ai dipendenti

L'adozione del Codice Etico e del Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. I documenti sono pubblicati sul sito Internet aziendale. Ai nuovi assunti viene consegnato il set informativo previsto dal Modello Organizzativo e richiesta la compilazione di una formale "dichiarazione d'impegno" di cui, qui di seguito, si riporta un fac-simile:

“DICHIARAZIONE DI IMPEGNO

“Io sottoscritto m’impegno di:

- “1. prendere visione, nella specifica sezione del sito internet aziendale, del Codice Etico e del Modello Organizzativo adottati dalla Società;*
- “2. leggere attentamente il Codice Etico e il modello Organizzativo;*
- “3. osservare le prescrizioni in essi contenute;*
- “4. partecipare alla relativa specifica attività formativa organizzata dalla Società.*

“Luogo, data e firma del dipendente.”

La formazione

Il sistema d’informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall’OdV in collaborazione con il responsabile dell’U.O. Risorse Umane Gruppo e con i Responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell’applicazione del Codice Etico e del Modello. L’attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell’area in cui operano, dell’avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.