

MOG 231

MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. (a) decreto legislativo n. 231/2001

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001 E LA NORMATIVA	1
1.1 Condizione esimente	7
1.2 Le linee di Confindustria	7
2. IL MODELLO	8
2.1 La costruzione del modello	8
2.2 La funzione del modello	8
2.3 Principi ed elementi ispiratori del modello	9
2.4 L'adozione del modello e successive modifiche	10
2.5 Il codice etico e la sua correlazione col modello	10
3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LE PROCEDURE ESISTENTI	11
3.1 Il profilo dell'azienda	11
3.2 L'organizzazione e le procedure attive	13
3.2.1 La struttura organizzativa	13
3.2.2 Procedure esistenti per la regolamentazione e la gestione delle attività	14
4. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE RISCHI	15
4.1 Premessa - analisi dei rischi	15
4.1.1 Step operativi	15
4.1.2 Modalità e criteri adottati	16
4.1.3 Reati esclusi	16
4.2 Reati contro la Pubblica Amministrazione	17
4.2.1 Fattispecie	17
4.2.1 Processi sensibili	17
4.2.3 Principi specifici di comportamento	17
4.2.4 Principi generali di comportamento	17
4.3 Reati societari	18
4.3.1 Fattispecie	18
4.3.2 Processi sensibili	19
4.3.3 Principi specifici di comportamento	20
4.3.4 Principi generali di comportamento	20
4.4 Reati in tema di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro	21
4.4.1 Premessa	21
4.4.2 Fattispecie	21
4.4.3 Processi sensibili	22
4.4.4 Principi specifici di comportamento	22
4.4.5 Principi generali di comportamento	24
4.5 Reati informatici e trattamento illecito di dati	25
4.5.1 Fattispecie	25
4.5.2 Processi sensibili	26
4.5.3 Principi specifici di comportamento	26
4.5.4 Principi generali di comportamento	27
4.6 Reati in materia di violazione dei diritti d'autore	27
4.6.1 Fattispecie	27
4.6.2 Processi sensibili	28
4.6.3 Principi specifici di comportamento	28
4.6.4 Principi generali di comportamento	28
4.7 Reati ambientali	29
4.7.1 Fattispecie	29
4.7.2 Processi sensibili	29
4.7.3 Principi specifici di comportamento	29
4.7.4 Principi generali di comportamento	30
4.8 Delitti contro l'industria e il commercio	30
4.8.1 Fattispecie	30
4.8.2 Processi sensibili	30
4.8.3 Principi specifici di comportamento	30
4.9 Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	31
4.9.1 Fattispecie	31
4.9.2 Processi sensibili	31
4.9.3 Principi specifici di comportamento	31
4.9.4 Principi generali di comportamento	32
4.10.1 Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni...	32
4.10.1 Fattispecie	32
4.10.2 Processi sensibili	32
4.10.3 Principi specifici di comportamento	32
5. ORGANISMO DI VIGILANZA	32
5.1 Premessa	32
5.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	33
5.3 Finalità e ambito di applicazione	33
5.4 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza	34
5.5 Obblighi di riservatezza dei componenti dell'OdV	34
5.6 Durata in carica e sostituzione dei componenti dell' OdV	34
5.7 Riunioni dell'OdV	35
5.8 Poteri e funzioni dell'OdV	35
5.9 Reporting dell'OdV verso il CdA	36
5.10 Segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza	36
5.11 Flusso informativo verso l'OdV	37

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001 E LA NORMATIVA

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il D.lgs. 231/2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto per la prima volta in Italia, la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi, sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

L'art. 1, comma 2, del D.lgs. 231/2001 individua i soggetti destinatari della norma, in osservanza di quanto disposto nella legge-delega, il cui comma 1 dell'art. 11.

Il medesimo articolo inoltre, nel comma 2, specifica che *"per persone giuridiche si intendono gli enti forniti di personalità giuridica eccettuati lo Stato e gli altri enti pubblici che esercitano pubblici poteri"*.

Il legislatore, pertanto, dal combinarsi di queste due disposizioni ha ritenuto di dover applicare la responsabilità amministrativa sia agli enti a soggettività privata, sia a quelli a soggettività pubblica.

Il D.lgs. 231/2001, art. 1, pertanto, esclude espressamente la sua applicazione *"allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale"*. Sono compresi invece nella disciplina del D.lgs. 231/2001 gli enti a soggettività pubblica ma privi di pubblici poteri ed i cosiddetti enti pubblici economici.

Gli art. 5, 6, 7 ed 8 del D.lgs. 231/2001 determinano i casi di responsabilità dell'ente.

Ai fini dell'individuazione di tale responsabilità occorrerà che i reati siano stati commessi nell'interesse od a vantaggio dell'ente stesso:

- i. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso salvo che l'ente provi che:
 - a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento verrà stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - c. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
 - d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).
- ii. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto (i) che precede quando la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Mentre è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se

6. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE

DEL MODELLO	38
6.1 Formazione dei dipendenti	38
6.1.1 L'informativa MOG231 per i dipendenti	39
6.2 Informazione delle risorse esterne	39

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Premessa	40
7.2 Illeciti disciplinari	40
7.3 Sanzioni, destinatari e modalità operative	41
7.4 Sanzioni nei confronti degli organi sociali	41
7.5 Sanzioni nei confronti dei dipendenti	42
7.6 Sanzioni nei confronti dei terzi destinatari	42
7.7 Sanzioni nei confronti dell'OdV	42

l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In ogni caso l'ente però non risponde qualora le persone sopra indicate ai punti (i) e (ii) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Ai fini della responsabilità dell'ente, qualora l'autore dell'illecito sia un soggetto definito "in posizione apicale" che dunque ha agito per l'ente avendo competenza a impegnarlo, la colpevolezza dell'ente è presunta, a meno che l'ente non sia in grado di dimostrare:

- di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di illeciti come quello verificatosi;
- di aver vigilato sul corretto funzionamento e sulla rispettosa osservanza di tali modelli, attraverso un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- che il comportamento che ha causato il reato è stato attuato dal soggetto in posizione apicale eludendo fraudolentemente i citati modelli di organizzazione e controllo.

Qualora invece la commissione del reato sia opera di soggetti "sottoposti all'altrui direzione", perché si configuri la responsabilità in capo all'ente è necessario il verificarsi delle seguenti condizioni:

- colpevolezza del soggetto subordinato;
- la commissione del reato nell'interesse od a vantaggio dell'ente;
- l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti posti in posizione apicale.

In particolare, il comma 1 dell'art. 7 del D.lgs. 231/2001 indica che "l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza", mentre il comma 2 dello stesso articolo prevede che in ogni caso non sia configurabile inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza laddove l'ente abbia "adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La disposizione dell'art. 8 del D.lgs. 231/2001 chiarisce come quello dell'ente sia un titolo autonomo di responsabilità, rispetto a quella dell'autore del reato, non solidale con quest'ultimo, anche se presuppone la commissione di un reato da parte di una persona operante al suo interno, nel suo interesse o vantaggio. Trattandosi di un titolo autonomo di responsabilità, fa capo direttamente all'ente e si aggiunge ad altre eventuali forme di responsabilità patrimoniale originate da fatto illecito previste dagli artt. 190 e 197 del codice penale.

Inoltre, il comma primo dell'art. 8 afferma che sussiste la responsabilità dell'ente anche quando l'autore del reato non sia stato identificato. Ciò per evitare una impunità dell'ente in quei casi in cui la complessità della struttura organizzativa interna potesse essere di ostacolo all'individuazione della responsabilità della commissione dell'illecito in capo a uno specifico soggetto, ma risultasse comunque accertata la commissione di un reato.

La responsabilità dell'ente resta ferma anche nel caso in cui il reato sussista, ma subisca una vicenda estintiva. L'unica ipotesi d'estinzione della responsabilità a carico dell'ente è data dall'amnistia, intervenendo la quale, non potrà procedersi neanche nei confronti di quest'ultimo.

Al fine di eliminare e/o limitare dunque la responsabilità dell'ente, appare opportuno e necessario adottare un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire i reati, e a verificare l'esistenza ed il funzionamento dei relativi organismi di controllo preventivo e vigilanza all'interno dell'ente, dotati di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, onde poter permettere allo stesso ente di essere considerato esente da responsabilità.

TIPOLOGIE DI REATO POTENZIALMENTE RILEVANTI

Delitti contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 ex D. Lgs. 231/01)

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.)
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2 c.p.) Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.) Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.) Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 319 c.p.) Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.) Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte Penale Internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni, truffa ai danni dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche (Dlgs 75/2020)
- Frode in pubbliche forniture e frode in agricoltura (Dlgs 75/2020)
- Peculato concussione induzione indebita a dare o promettere utilità corruzione e abuso d'ufficio (Dlgs 75/2020)

Reati informatici (Art. 24 bis ex D.Lgs. 231/01)

- Falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

Delitti contro la fede pubblica (Art. 25 bis ex D.Lgs. 231/01)

- Falsificazione di monete (art. 453 c.p.) Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita ed introduzione nello Stato di monete falsificate (art. 455 c.p.) Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione, o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)

- Fabbricazione o detenzione di filigrana o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di opere industriali (art.473 c.p.) Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art.474 c.p.)
- Reati societari (Art. 25 ter ex D.Lgs. 231/01)
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) Impedito controllo (art. 2625 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 interessi (art. 2629 bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.) Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis 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.)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 decies ex D. Lgs. 231/01) Art. 377 bis c.p.

Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies ex D.Lgs. 231/01)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.) Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.) Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)
Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Alienazione o acquisto di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.)

Delitti contro la persona (Art.25 quater 1 ex D.Lgs. 231/01)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 c.p.)

Delitti di terrorismo (Art.25 quater ex D.Lgs. 231/01)

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.) Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270 bis 1 c.p.)
- Assistenza degli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.) Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.) Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.) Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D.L. 625/1979)
- Art. 2 Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo- New York 09 dicembre 1999

Market Abuse (Art. 25 sexies ex D.Lgs. 231/01)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF)
- Manipolazione del mercato (art. 185 TUF)

Reati transnazionali

- L'art. 3 della legge n. 146/2006 definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: 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 impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Contrabbando doganale (Art. 25 sexiesdecies ex D.Lgs. 231/01)

Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime (Art. 25 septies ex D.Lgs. 231/01)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590, terzo comma, c.p.)
- Entrambi i delitti se commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25 octies ex D.Lgs. 231/01)

- Ricettazione (art. 648 c.p.) Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.)

Delitti contro l'industria e il commercio (Art.25 bis 1 ex D. Lgs. 231/01)

- Turbata libertà dell'industria e del commercio (art.513 c.p.) Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art.513-bis c.p.) Frodi contro le industrie nazionali (art.514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art.515 c.p.)
- Vendita di sostanze non genuine come genuine (art.516 c.p.) Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art.517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.)

Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 ter ex D.Lgs. 231/01)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) Scambio elettorale politico – mafioso (Art. 416 ter c.p.)

- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309)

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

- Art. 377 bis c.p.

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 novies ex D.Lgs. 231/01)

- Art. 171 della Legge 22 aprile 1941 n. 633
- Art. 171 bis della Legge 22 aprile 1941 n. 633
- Art. 171 ter della Legge 22 aprile 1941 n. 633
- Art. 171 septies della Legge 22 aprile 1941 n. 633
- Art. 171 octies della Legge 22 aprile 1941 n. 633

Reati Ambientali (Art. 25 undecies ex D.Lgs. 231/01)

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727 bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733 bis c.p.) Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.) Circostanza aggravanti (art. 452 octies c.p.)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 452 quaterdecies c.p.)
- Norme a tutela del suolo, del sottosuolo nonché delle acque dall'inquinamento (Art. 137 ex D. Lgs. 152/06) Attività di gestione dei rifiuti non autorizzata (Art. 256 ex D. Lgs. 152/06)
- Bonifica dei siti (Art. 257 ex D. Lgs. 152/06)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (Art. 258 ex D. Lgs. 152/06) Traffico illecito di rifiuti (Art. 259 ex D.Lgs. 152/06)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 260 ex D.Lgs. 152/06)
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (Art. 260bis ex D. Lgs. 152/06) Norma a tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (Art. 279 ex D. Lgs. 152/06)
- Norme sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Artt. 1-2-3bis-6 ex Legge 150/1992)
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (Art. 3 ex Legge 549/1993) Inquinamento doloso delle navi (Art. 8 ex D. Lgs. 202/2007)
- Inquinamento colposo delle navi (Art. 9 ex D. Lgs. 202/2007)

Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies ex D.Lgs. 231/01)

- Art. 22, comma 12 bis ex D.Lgs. 286/1998
- Art. 12, commi 3, 3bis, 3 ter e 5 ex D. Lgs. 286/1998

Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies ex D.Lgs. 231/01)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604 bis c.p.)

Frodi sportive (art. 25 quaterdecies ex D.Lgs. 231/01)

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989),

- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)
- Giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

Reati tributari (l'art.25 - quinquiesdecies ex D.Lgs. 231/01)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, commi 1 e 2-bis D.Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, commi 1 e 2-bis D.Lgs. n. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 75/2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 75/2000);
- Indebita compensazione (art. 10 D.Lgs. n. 75/2000)

1.1 CONDIZIONE ESIMENTE

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, l'azienda può usufruire di una forma di esonero dalla propria responsabilità se dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione di detti illeciti penali.

Questo sistema prevedrà l'istituzione di un organo di controllo interno all'azienda, denominato Organismo di Vigilanza (OdV), avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'aggiornamento del Modello. Affinché detto Modello abbia una reale efficacia esimente è necessario che istituisca anche un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure del Modello stesso.

1.2 LE LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA

Il presente Modello è stato redatto sulla base delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. N°231/2001" (edizione del 31 luglio 2014), emanate da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia, che possono essere così riassunte e schematizzate:

- > individuazione delle aree di rischio volta a verificare in quale area aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- > predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, le cui componenti più rilevanti sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure cartacee ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli

-> Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;

-> individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), riassumibili come segue:

1. autonomia ed indipendenza;
2. professionalità;
3. continuità di azione

2. IL MODELLO

2.1 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231 ed ispirate, alle norme in esso contenute e alle Linee Guida di Confindustria.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'azienda e non un obbligo, OPERA GP Srl ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua efficienza organizzativa.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1) "**Rilevazione dello scenario**": esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, organigrammi, deleghe, procure etc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale (Presidente del CdA, Responsabili di funzione) mirate all'individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i reati. Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità.

2) "**Gap analysis**". Sulla base dello scenario rilevato, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/sono state individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 231.

2.2 LA FUNZIONE DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a OPERA GP Srl di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua corporate governance, limitando il rischio di commissione dei Reati. Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di OPERA GP Srl, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne

un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante delle attività, a consentire alla OPERA GP Srl di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza negli Organi Sociali, Dipendenti, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività di controllo anche da parte dell'Organismo di Vigilanza, quando nominato, e alla comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.3 LA FUNZIONE DEL MODELLO

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui Processi Sensibili.

Inoltre, sono state considerate le policy e le procedure esistenti che, previo eventuale adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del Modello, ovvero:

- il sistema organizzativo aziendale;
- le policy e le procedure aziendali;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure;
- il sistema di comunicazione al personale;
- il sistema disciplinare.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 2.2 e relativa al D. Lgs. 231, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole previste dal sistema di procedure già in essere in azienda.

I principi cardine a cui questo Modello si ispira sono:

- i. Linee Guida di Confindustria in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi sensibili di OPERA GP Srl;
- ii. Requisiti indicati dal D.Lgs. 231 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- iii. Principi generali per un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - la verificabilità e tracciabilità documentata di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

La responsabilità del Sistema di Controllo Interno compete al Consiglio di Amministrazione, che ne fissa le linee di indirizzo e ne verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento.

A tal fine, il Consiglio si avvale dell'Organismo di Vigilanza, che ha il compito principale di seguire la dinamica e l'adeguatezza, in termini di efficacia ed efficienza, del Sistema di Controllo Interno. Il sistema di pianificazione e controllo, viene inoltre implementato a livello di singola unità operativa, attraverso la produzione periodica per il vertice aziendale, di rapporti riepilogativi per sovrintendere alle attività specifiche.

2.4 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, OPERA GP Srl ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del presente Modello con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. Attraverso la delibera del Consiglio di Amministrazione poi provvederà ad istituire e nominare il proprio Organismo di Vigilanza.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello. Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo di governo della società" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D. Lgs. 231/) le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

Eventuali future versioni saranno verificate dall'OdV, quando nominato, e approvate sempre dal CdA; nel frontespizio verrà aggiornato il n. progressivo della versione e la data; L'OdV avrà il compito della divulgazione come indicato nel cap. 5.

2.5 IL CODICE ETICO E LA SUA CORRELAZIONE COL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad approvare il Codice Etico della OPERA GP Srl. La struttura del Codice Etico si articola su 4 livelli:

1. I principi etici generali che raccolgono la missione imprenditoriale ed il modo più corretto di realizzarla;
2. Le norme etiche per le relazioni dell'impresa con i vari stakeholder (clienti, fornitori, dipendenti, etc.);
3. Gli standard etici di comportamento:
 - Principio di legittimità morale
 - Equità ed eguaglianza
 - Tutela della persona
 - Diligenza
 - Trasparenza
 - Onestà
 - Riservatezza
 - Imparzialità
 - Tutela dell'ambiente
 - Protezione della salute;
4. Gli strumenti di attuazione, segnalazione, controllo e sanzioni.

L'attuazione dei principi contenuti nel Codice Etico sarà affidata all'Organismo di Vigilanza.

Ad esso è affidato il compito di diffondere la conoscenza e la comprensione del Codice Etico nella Società, monitorare l'effettiva attivazione dei principi contenuti nel documento, ricevere segnalazioni in merito alle violazioni, intraprendere indagini.

Il Codice Etico è uno strumento di portata generale per la promozione di una "condotta aziendale etica", con l'obiettivo di ribadire e di far rispettare ai dipendenti, ai collaboratori ed ai soggetti che intrattengono rapporti economici con la Società, l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende far costante riferimento nell'esercizio delle sue attività istituzionali, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato.

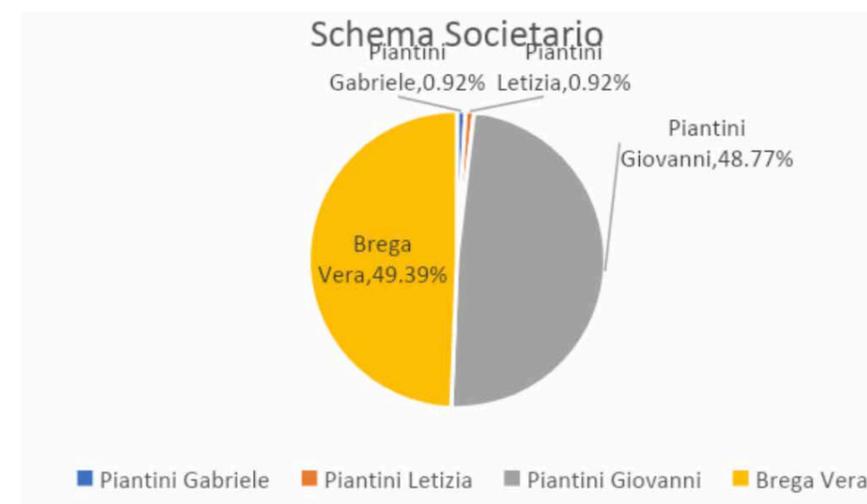
È opportuno sottolineare che il Modello non è un Codice Etico. Infatti, mentre il Modello è uno strumento con un ambito di applicazione ed una finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e a costituire un'esimente specifica della responsabilità dell'azienda, il Codice Etico è invece uno strumento che indirizza la generalità dei comportamenti di tutti coloro che operano internamente e/o esternamente alla Società.

Conseguentemente il Codice Etico unitamente al Modello assurgono a componenti del Sistema di Controllo Interno della Società. Le Regole di Condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati previsti nel D.Lgs. 231, rispondono, dunque, a finalità specifiche, indirizzate alle condotte che integrano le fattispecie di reato previste dal Decreto. Dette regole si sostanziano in comportamenti attivi di "fare" e in comportamenti passivi di "non fare", traducendo in chiave operativa quanto espresso nel Codice Etico.

3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LE PROCEDURE ESISTENTI

3.1 IL PROFILO DELL'AZIENDA

La OPERA GP Srl nasce dal progetto di fusione per l'incorporazione nella società "IMMOBILIARE GIELLE S.R.L." (gestione in locazione di immobili ed affitto di azienda) della società "G HOTEL S.R.L." (attività alberghiera) e successiva modifica della ragione sociale della società incorporante.



La Società OPERA GP Srl ha per oggetto sociale l'attività di:

- gestione in locazione di immobili;
- costruzione, ristrutturazione e vendita, compravendita di immobili;
- gestione aziende alberghiere;
- affitti di azienda o rami di azienda.

La società può assumere e concedere agenzie, commissioni, rappresentanze, con o senza deposito, e mandati, acquistare, utilizzare e trasferire brevetti e altre opere dell'ingegno umano, compiere ricerche di mercato ed elaborazioni di dati per conto proprio e per conto di terzi, concedere e ottenere licenze di sfruttamento commerciale nonché compiere, nei limiti della legislazione vigente, tutte le operazioni commerciali (anche di import - export), finanziarie, mobiliari e immobiliari, necessarie o utili per il raggiungimento degli scopi sociali.

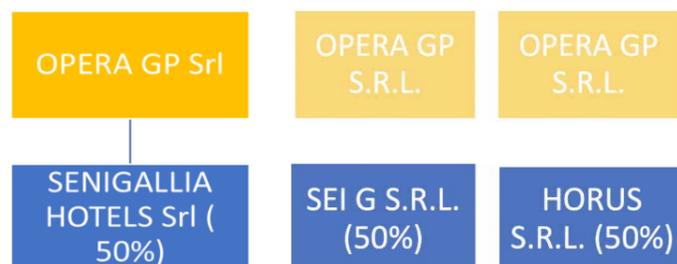
La società può altresì, nei limiti della legislazione vigente, assumere interessenze e partecipazioni in altre società o imprese di qualunque natura aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio, rilasciare fidejussioni e altre garanzie in genere, anche reali.

Le attività preponderanti ed oggetto principale del documento sono la gestione alberghiera e l'affitto in locazione di immobili a privati o aziende anche attraverso la forma di affitto del ramo di azienda . Quest'ultima attività è esercitata all'interno del Parco Commerciale " Cargo Pier " essendo OPERA GP Srl proprietaria di Immobili all'interno del Parco stesso partecipando al Consorzio "Cargo Pier". Il Consorzio non ha scopo di lucro. Esso si propone di coordinare l'attività delle imprese consorziate fungendo da organismo di servizio garantendo la stipula dei contratti per le utenze necessarie alle imprese consorziate e la gestione dei relativi rapporti con gli enti e società erogatori (energia elettrica, acqua, gas);la stipula dei contratti per i servizi di vigilanza, pulizia, manutenzione, promozione e pubblicità per tutte le parti comuni (rese note nel regolamento interno) e di provvedere a tutto quanto necessario per la gestione del Parco Commerciale.

Per affitto di ramo di Azienda si intende che Opera GP Srl è titolare di un ramo di azienda commerciale (comprensivo di impianti, macchinari, attrezzature ed arredi) in un immobile a destinazione commerciale del Parco Commerciale " Cargo Pier " .

Opera GP è in possesso di tutti i permessi ed autorizzazioni necessari per l'esercizio dell'attività ivi compresa un'autorizzazione amministrativa per l'esercizio di attività commerciale e affitta tale ramo attraverso un idoneo contratto registrato.

STRUTTURA SOCIETARIA



OPERA GP Srl attualmente detiene il 50% di SENIGALLIA HOTELS Srl , una società che si occupa di gestione immobiliare del settore alberghiero.

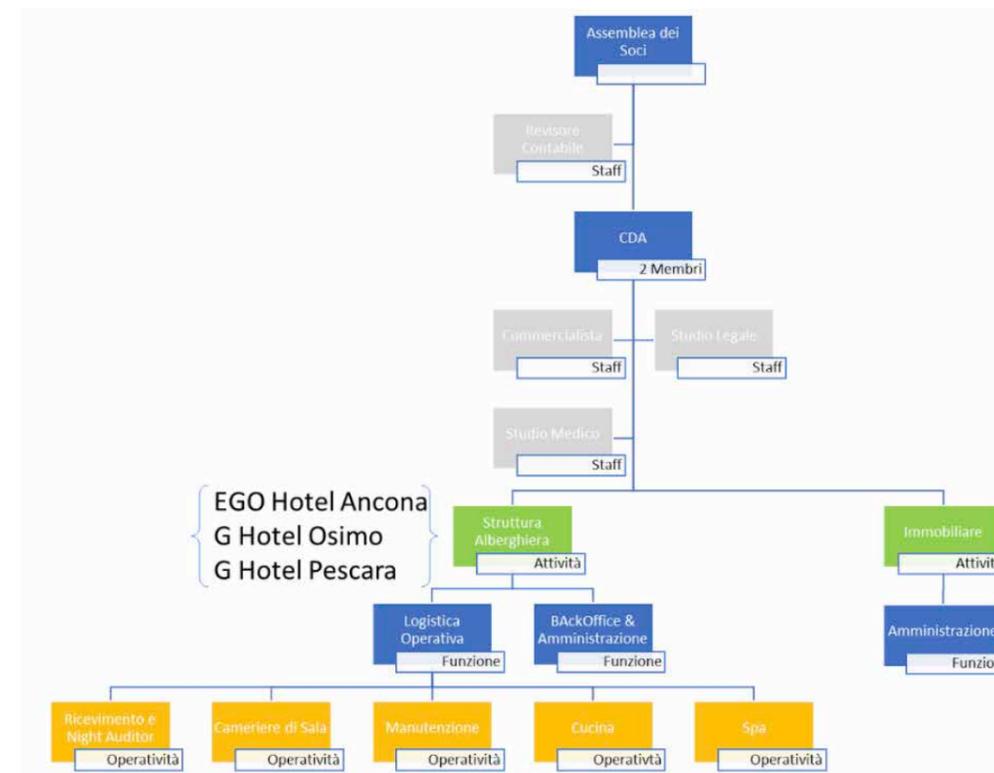
OPERA GP Srl attualmente detiene il 50% di SEI G Srl , una società che si occupa di sviluppo immobiliare.

OPERA GP Srl attualmente detiene il 50% di HORUS Srl , una società che si occupa di compravendita di beni immobili.

3.2 L'ORGANIZZAZIONE E LE PROCEDURE ATTIVE

3.2.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa di OPERA GP Srl è rappresentata nell'organigramma funzionale:



Il sistema di amministrazione adottato è di una Amministrazione pluripersonale collegiale. L'organo amministrativo è il Consiglio di Amministrazione . Il controllo contabile è esercitato da un revisore legale scelto dall'Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione di OPERA GP Srl è composto da 2 membri che svolgono anche ruoli di responsabilità operativa in azienda. I poteri sono indicati in maniera chiara ed esaustiva nello statuto e riportati nella visura camerale.

Come detto nel precedente paragrafo le attività principali sono la gestione Alberghiera e l'attività Immobiliare.

L'attività immobiliare è gestita dai due amministratori e si avvalgono della collaborazione di una dipendente in area Amministrativa le cui funzioni sostanzialmente constano di stesura e mantenimento dei contratti di locazione , di registrazione degli affitti , delle fatture passive e relativo pagamento dei servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria che vengono a manifestarsi, solleciti e loro chiusura.

La struttura Alberghiera è attualmente composta da tre Hotel detenuti tutti al 100% . Le funzioni Aziendali equivalenti per ogni Hotel sono essenzialmente due : la prima legata alla struttura vera e propria ed ha caratteristica esclusivamente operativa (con una figura di riferimento che funge da Direttore) e la seconda di backoffice normalmente associata all'amministrazione che registra le fatture attive e passive e relativo pagamento.

Per quanto riguarda la componente operativa si evidenzia che :

- G HOTEL di Pescara eroga servizio di camera/colazione
- G HOTEL di Osimo (AN) eroga servizio di camera/colazione ed occasionalmente eventi con cena
- EGO HOTEL di Torrette (AN) è il più completo perché eroga i servizi di camera/colazione, Food & Beverage , Meeting , SPA.

Per ognuna delle funzioni rappresentate ogni processo specifico risulta presidiato con una chiarezza di compiti. Esistono in azienda , per quanto riguarda sicurezza e salute , procedure gestionali con definizione di macro e micro -regole operative , responsabilità ed obiettivi.

3.2.2 PROCEDURE ESISTENTI PER LA REGOLAMENTAZIONE E LA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ

OPERA GP Srl, per quanto concerne l'attività alberghiera , regola e guida le sue attività attraverso una serie di procedure e regolamenti formalizzati con:

Documenti Sistema SSL (D.Lgs 81/2008)

SICUREZZA e SALUTE

- Documento di Organizzazione e Gestione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
 - Documento di Valutazione dei Rischi generale e per ogni rischio applicabile
 - Organigramma
 - Procedure Operative e Gestionali per la protezione e prevenzione
 - ◇ Procedure Operative
 - PRO_OPE_01 : Utilizzo attrezzature di lavoro
 - PRO_OPE_02 : Verifica, controllo e manutenzione attrezzature di lavoro
 - PRO_OPE_03 : Gestione appalti ed elaborazione del DUVRI
 - PRO_OPE_04 : Obblighi dei preposti
 - PRO_OPE_05 : Operazioni di giardinaggio
 - PRO_OPE_06 : Lavoro in solitudine
 - ◇ Procedure Gestionali
 - PRO_GES_01 : Formazione, Informazione ed Addestramento
 - PRO_GES_02 : Sorveglianza sanitaria
 - PRO_GES_03 : Gestione ed utilizzo dei DPI
 - PRO_GES_04 : Introduzione di nuove macchine , attrezzature e prodotti chimici
 - PRO_GES_05 : Gestione adempimenti per neoassunti
 - PRO_GES_06 : Aggiornamento normativa applicabile
 - PRO_GES_07 : Gestione degli adempimenti relativi a prodotti chimici
 - Piano di Monitoraggio
 - Report messa a terra su ogni impianto
 - CPI impianti e Piano di Evacuazione
 - Verbale di coordinamento per fornitori occasionali operanti in Azienda
 - DUVRI, DURC, Dichiarazione di adempimento sicurezza per Fornitore stabile in Azienda (Società di pulizie)
- #### SICUREZZA ALIMENTARE
- Manuale di autocontrollo HACCP
 - Moduli e procedure

Documenti di Gestione ambientale

- Gestione rifiuti, registro;

- Scarico piscine

Documenti organizzativi

- L'Organigramma organizzativo proprio per la preponderante attività operativa nella struttura alberghiera è riconducibile ed estrapolabile , per ogni Hotel , da quello della Sicurezza.
- I Mansionari , vista la componente operativa preponderante al backoffice, sono riconducibili alle procedure operative e gestionali della Sicurezza.
- Contratti di vario tipo (per la gestione degli impianti e altro) contenenti prassi operative
- Corredo informativo proprio del GDPR : Regolamento UE 2016/679
- Procedure operative e gestionali documentate o prassi consolidate
- Riunioni, mail o ordini di lavoro

Sistemi Informativi

- Oracle Hospitality Suite8 : Sistema informativo Gestionale Ciclo Attivo ;
- Office Automation e mail
- Sito Aziendale
- Applicazione in Cloud " Vertical Booking " per la integrazione con i Portali di prenotazione
- Software dedicato per la rilevazione delle Presenze
- Fatture in Cloud : fatturazione elettronica on line.

4. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE RISCHI

4.1 PREMESSA - ANALISI DEI RISCHI

Per l'individuazione delle aree sensibili si è proceduto con un approccio per processi , analizzando compiutamente e tramite apposite interviste condotte con i relativi responsabili, ciascuna funzione aziendale, enfatizzandone le casistiche di reato potenzialmente più verosimili, in modo da ricavarne l'allocatione dei potenziali rischi di commissione dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Nell'ambito di questo procedimento di analisi si è posta attenzione anche alla disamina del ruolo e delle attività compiute da soggetti esterni alla Società e legati a questa da rapporti di collaborazione, come i fornitori di servizi, i partners commerciali ed altri collaboratori esterni.

La mappatura così condotta ha consentito l'individuazione delle aree di rischio, vale a dire delle attività - all'interno di ciascuna funzione aziendale - potenzialmente idonee sul piano concreto, ad integrare una delle casistiche di reato previste dal D.Lgs. 231.

Sono stati analizzati sia i processi e le attività direttamente soggette ai reati ma anche tutti i processi/attività a ciò strumentali. Ad esempio, per le ipotesi corruttive, si è scelto di analizzare il rischio sui processi e persone che possono entrare in contatto con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e anche su tutte le altre funzioni aziendali coinvolte in processi che possono apprestare i fondi o le altre attività strumentali alla condotta corruttiva.

4.1.1 STEP OPERATIVI

Il metodo utilizzato per la realizzazione dell'Analisi dei rischi e le varie fasi di lavoro possono essere così descritte:

- a. Raccolta ed esame della documentazione fornita dall'azienda

- b. Interviste con i responsabili delle aree e dei processi primari
- c. Prima stima del livello di rischio delle attività e/o dei processi critici
- d. Precisazioni, approfondimenti, verifica e condivisione delle risultanze
- e. Parametrizzazione ed attribuzione del livello di rischio
- f. Decisioni e implementazioni delle contromisure
- g. Presentazione dei risultati al Consiglio di Amministrazione e approvazione del modello

4.1.2 MODALITÀ E CRITERI

Per determinare il valore del rischio associato alla commissione degli illeciti di cui al D.Lgs 231, seppure in forma qualitativa, si è considerato il prodotto tra la probabilità di accadimento del reato stesso e l'entità del danno provocato dalla sua commissione.

		Danno relativo		
		Basso	Medio	Alto
Probabilità	Alta	M	A	A
	Media	M	M	A
	Bassa	B	M	M

I criteri adottati sono:

- Presenza/assenza di norme interne che regolamentano il processo (organigramma, procedure, poteri, deleghe, ...)
- Numero persone coinvolte in un'attività e segregazione dei compiti
- Volume delle operazioni e valore/peso legato alla singola operazione rispetto a quanto svolto dall'azienda
- Tracciabilità delle operazioni e presenza di registrazioni oggettive
- Vulnerabilità intrinseca
- Storia aziendale

4.1.3 MODALITÀ E CRITERI

Sulla scorta dell'attività svolta dalla Società e dal contesto in cui la medesima opera si è ritenuto di poter escludere dalla valutazione del rischio alcune delle tipologie di reato rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001-2001, in particolare:

- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato
- Terrorismo ed eversione
- Delitti contro la personalità individuale: Infibulazione, "caporalato", razzismo e xenofobia
- Reati Transnazionali
- Reati contro il patrimonio
- Reati di frode sportiva

- Frode in agricoltura

OPERA GP Srl non ritiene che la propria attività comporti il rischio di commissione dei suddetti reati e, pertanto, non ha predisposto e adottato una sezione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

4.2 REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

4.2.1 STEP OPERATIVI

Di seguito si riporta una sintetica descrizione delle fattispecie di reato in cui può incorrere l'Azienda dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/01.

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
 Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640-ter c.p.)

4.2.2 PROCESSI SENSIBILI

I rapporti con la PA e con funzionari pubblici sono quelli standard di ogni azienda : ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.) ed eventuali contenziosi, trasmissione dati , richieste autorizzazioni varie , gestione "contributi" pubblici (diretti o indiretti), sia per il business alberghiero che per quello immobiliare. L'attività immobiliare comporta contatti con Comuni e altri enti territoriali per le licenze commerciali e/o permessi pratiche edilizie.

La OPERA GP Srl non partecipa a gare pubbliche .

Le figure delegate ai rapporti con la PA sono gli Amministratori delegati (di fatto il CdA) con l'ausilio dello Studio commercialisti per la stesura di pratiche o quanto altro. Tutti i soggetti coinvolti hanno preso visione, condiviso la politica del codice etico in tema di rapporto con funzionari pubblici .

Rispetto alla commissione di tali fattispecie, non ci sono ulteriori processi sensibili ritenuti a rischio, nell'ambito dell'attività di OPERA GP Srl..

4.2.3 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO

Non ci sono processi ad alto rischio di commettere reati verso la P.A. da parte della OPERA GP Srl. Per i dettagli sull'analisi dei rischi, sui livelli di rischio riscontrato e le contromisure necessarie si rimanda alla relazione su **analisi dei rischi MOG231** nella versione in vigore.

4.2.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

La presente sezione prevede l'esplicito obbligo a carico dei Destinatari del Modello dei seguenti comportamenti da tenere, in via generale, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- osservare rigorosamente tutte le leggi e i regolamenti che disciplinano l'attività di OPERA GP Srl, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti di qualsiasi natura con la Pubblica Amministrazione;
- instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza,
- Conseguentemente è fatto DIVIETO per i Destinatari di:
 - assumere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231;
 - assumere comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé fattispecie

di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo. In particolare:

- effettuare elargizioni in denaro a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio direttamente o indirettamente;
- distribuire omaggi e regali;
- accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (come, a puro titolo di esempio, promesse di assunzioni o consulenze dirette o di prossimi congiunti) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, finalizzate comunque ad ottenere illeciti vantaggi;
- riconoscere compensi in favore di consulenti e collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere o che, non corrispondano ad alcuna prestazione;
- assumere personale e/o attribuire incarichi (ad es. di consulenza) nei casi in cui l'assunzione o l'incarico siano (o possano apparire) finalizzati allo scambio di favori con soggetti pubblici.

4.3 REATI SOCIETARI

4.3.1 FATTISPECIE

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 in cui l'Azienda può incorrere.

In particolare, si possono escludere i seguenti reati in quanto la società non ha titoli quotati nel mercato borsistico o diffusi tra il pubblico:

- Omessa comunicazione del conflitto d'interesse (art. 2629 bis C.C.)
- Aggiotaggio (art. 2637 C.C.)

Pertanto, i reati riferibili alle società oggetto di analisi sono:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)
- Falso in prospetto (art. 173-bis D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58)
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili o 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 interessi (art. 2629 bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza (art. 2638 c.c.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter)
- Reati Tributari
- Frodi IVA

4.3.2 PROCESSI SENSIBILI

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 OPERA GP Srl, 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 e la Società di Revisione e in particolare:
 - Gestione dei rapporti con i Soci in occasioni delle richieste di informazioni inoltrate alla Società 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
- 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:
 - Definizione del prezzo di acquisto dei beni dai fornitori;
 - Definizione del prezzo di vendita ai clienti;
 - Definizione delle condizioni e dei tempi di pagamento;
 - Definizione delle modalità di gestione di eventuali reclami;
 - Definizione delle modalità di gestione del contante.

4.3.3 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO

Come evidenziato nel funzionigramma aziendale la OPERA GP Srl si avvale della collaborazione esterna di uno Studio Commercialista sia per quanto riguarda gli aspetti contabili sia quelli tributari. Il processo di controllo e vidimazione della contabilità e degli aspetti tributari, una volta redatti, è effettuato da entrambi gli Amministratori (di fatto il CdA).

L'ulteriore organo di controllo a tutela dei soci è la Società di Revisione iscritta all'albo e qualificata.

Le fatture di vendita per l'attività Immobiliare sono effettuate direttamente sulla Applicazione " Fatture in Cloud " mentre per la attività alberghiera si utilizza il software Oracle Hospitality Suite8.

Le fatture passive sono controllate ed autorizzate al pagamento da uno dei due Amministratori (di fatto il CdA) questo per entrambe le attività (Immobiliare ed Alberghiera).

L'accesso al conto corrente unico da parte di entrambi gli Amministratori, di fatto, costituisce implicitamente un servo meccanismo di controllo reciproco.

Per i dettagli sull'analisi dei rischi, sui livelli di rischio riscontrato e le contromisure necessarie si rimanda alla **analisi dei rischi MOG231** nella versione in vigore.

4.3.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

I seguenti principi di carattere generale, quindi, si applicano alle società che operano in outsourcing di OPERA GP Srl 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.

Conformemente a quanto previsto dal Codice Etico e dalle altre procedure aziendali, i soggetti sopra individuati sono stati informati nel:

- 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;
- fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate;
- attivarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità;
- 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;
- 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.

Specifici regole di condotta riguardano anche i 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;

4.4 REATI IN TEMA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

4.4.1 PREMESSA

L'articolo 30 del Testo Unico sulla Sicurezza ed igiene del lavoro D.Lgs 81/2008 prevede che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (ex D.Lgs. 231), deve essere adottato ed efficacemente attuato.

Quindi il modello organizzativo deve assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici previsti in materia di sicurezza sul lavoro e relativi nello specifico:

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

4.4.2 FATTISPECIE

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.

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

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.

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.

4.4.3 PROCESSI SENSIBILI

I principali processi sensibili individuati in OPERA GP Srl nell'ambito del business Alberghiero 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 di prevenzione;
- 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).

Per il business Immobiliare il rischio si rende concreto al momento di manutenzioni ordinarie e/o straordinarie sui locali e/o sugli impianti delle strutture, lavori affidati sempre in outsourcing a ditte e professionisti specializzati.

Quindi la Valutazione dei rischi viene fatta attraverso adeguati DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza) o come "committente" di cantieri edili come da normativa applicabile (titolo IV TU sicurezza sul lavoro).

4.4.4 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO

OPERA GP Srl ha implementato attuato un Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo le Procedure Semplificate per le piccole e medie imprese in base al D.M. 13/02/2014.

A tale scopo l'RSPP ha emesso e il datore di lavoro ha approvato un documento "Manuale del MOG in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro" in prima emissione del 10.11.21.

Il MOG descrive la gestione di :

- politica aziendale di salute e sicurezza, obiettivi e piano di miglioramento
- organigramma SSL e nomine
- valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti
- gestione delle emergenze e primo soccorso
- gestione appalti
- riunioni periodiche di sicurezza e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori
- informazione e formazione dei lavoratori e comunicazione e rapporto con l'esterno
- attività di vigilanza, audit interno e sistema disciplinare
- indagine su infortuni, incidenti e situazioni pericolose
- non conformità, azioni correttive preventive e riesame

Il modello si basa sul documento di analisi dei rischi (DVR) con a corredo tutte le procedure operative e gestionali a sostegno e relativo piano di monitoraggio. Per ogni struttura alberghiera è presente l'organigramma della Sicurezza dove sono chiaramente evidenziati e nominati i ruoli deputati alla sicurezza ed al controllo sanitario. Tra questi è stato nominato specificatamente per ogni struttura alberghiera l'addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP) conforme all'Art. 2, comma 1, lettera g) del D.Lgs 81/08 e s.m.i. Ogni figura dell'organigramma della sicurezza è stato formato nel seguire le procedure di propria pertinenza.

Per quanto riguarda i lavori in appalto si evidenziano due tipologie di attività:

- la prima riguarda attività occasionali di manutenzione che possono necessitare in corso d'opera ed attività di manutenzione ordinaria che hanno un tempo breve di permanenza nella struttura.
- la seconda riguarda una attività continuativa (ogni giorno) per la Pulizia (camere e quanto altro)

L'Azienda predispone e mantiene 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, comunque , sono formalizzate in contratti scritti.

In conclusione è lecito evidenziare che OPERA GP Srl pone particolare attenzione alla sicurezza sui luoghi di lavoro. In particolare:

- ha implementato un MOG specifico;
- ha un livello organizzativo allineato con quanto richiesto dalla normativa vigente;
- l'RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) è un professionista esterno qualificato;
- sono state nominate idonee figure di RLS (Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza) medico competente e squadre antincendio e primo soccorso;
- per dare maggiore forza all'operatività di ogni struttura alberghiera è stato nominato un ASPP
- il Documento di Valutazione dei rischi è stato attuato attraverso l'analisi delle diverse mansioni, l'individuazione dei rischi e delle conseguenti misure di prevenzione;
- provvede al costante e tempestivo adeguamento delle norme interne alla legislazione in materia di Salute e Sicurezza anche con la collaborazione di società di consulenza specializzate;
- sviluppa e mantiene un rapporto di costruttiva collaborazione con le Istituzioni Pubbliche preposte ad effettuare attività di controllo in tema di Salute e Sicurezza dei luoghi di lavoro;
- effettua periodiche attività di controllo sull'effettiva applicazione delle procedure adottate;

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

Per i dettagli sull'analisi dei rischi, sui livelli di rischio riscontrato e le contromisure necessarie si rimanda alla **Analisi dei rischi MOG231** nella versione in vigore.

4.4.5 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Vengono di seguito riportati i principi di comportamento che si richiede vengano adottati da parte del personale aziendale nello svolgimento di tutte le attività (dirette o indirette) attinenti con la normativa sulla salute e la sicurezza sul lavoro.

L'Azienda provvede a predisporre:

- una struttura organizzativa che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, secondo i dettami stabiliti dalle normative vigenti;
- un idoneo sistema di gestione e controllo sull'attuazione degli obiettivi prefissati dall'azienda in materia di sicurezza e ambiente;
- il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative;
- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività

Conseguentemente è fatto espresso obbligo per i Destinatari di:

- prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla loro formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite ;
- utilizzare correttamente le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione individuale messi a disposizione;
- segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dispositivi di protezione, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;
- non rimuovere o modificare o comunque compromettere i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di propria competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti;
- promuovere l'informazione e formazione interna in tema di rischi specifici connessi allo svolgimento delle proprie mansioni e attività, di struttura e regolamento aziendale in materia ambientale, procedure e misure di prevenzione e protezione e/o prendere atto dell'informazione fornita e/o partecipare attivamente ai corsi di formazione.

In generale tutti Destinatari del Modello devono rispettare quanto definito al fine di preservare la sicurezza e la salute dei lavoratori e comunicare tempestivamente alle strutture interne competenti eventuali segnali di rischio e/o pericolo (indipendentemente dalla loro gravità) e violazioni alle regole di comportamento e delle procedure aziendali.

Per i contratti in appalto l'Azienda deve predisporre e mantenere aggiornato l'elenco delle società 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. 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.

4.5 REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

4.5.1 FATTISPECIE

La Legge 18 marzo 2008 n°48 ha inserito nel Decreto 231/01 l'art.24-bis riguardante i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati, ed in particolare:

- Art. 24 bis comma 1 del D.Lgs. 231 accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615ter c.p.)
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617quater c.p.)
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617quinquies c.p.)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635bis c.p.)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente

- pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635ter c.p.)
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635quater c.p.)
- danneggiamento sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635quinquies c.p.)
- Art. 24 bis comma 2 del D.Lgs. 231- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615quater c.p.)
- diffusione e installazione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615quinquies c.p.)
- Art. 24 bis comma 3 D.Lgs. 231/2001-2001 - falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491bis c.p.)
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640quinquies c.p.)

L'analisi del rischio per reati informatici e "privacy" è quindi indirizzata alla adeguatezza di controlli di sicurezza adottati sull'infrastruttura tecnologica e della informazione e formazione ricevuta dagli utenti sul suo utilizzo.

4.5.2 PROCESSI SENSIBILI

La tipologia di processi che sottende la possibilità di commettere tali reati risiedono sia nella infrastruttura tecnologica sia nelle Applicazioni software utilizzate

L'infrastruttura tecnologica è una rete ethernet con indirizzo IP statico su cui corre sostanzialmente l'Applicazione del ciclo Attivo Oracle Hospitality Suite8 ed una rete wi fi disgiunta per garantire sia l'accesso alla rete interna sia alla rete di utilizzo Pubblico in DHCP.

Ogni struttura alberghiera ha un server che funge da domain control ed application server. Le singole postazioni sono client per l'applicazione Oracle Hospitality Suite8.

Ogni postazione ha Office Automation ed Outlook per la gestione della posta elettronica. Ulteriori applicazioni sono web e specificatamente Vertical Booking come elemento di contatto tra Suite8 ed i portali per le prenotazioni e Fatture in cloud per la fatturazione elettronica (questa applicazione sia per l'attività immobiliare che alberghiera).

I software sopraelencati sono tutti con licenze valide.

4.5.3 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO

OPERA GP Srl mantiene efficienti ed aggiornate le sue infrastrutture tecnologiche. Esiste un sistema di gestione informatica e della privacy documentato in regola con il GDPR General Data Protection Regulation / Regolamento Generale Protezione Dati Personali in vigore dal 25 maggio 2018. Tale documentazione è da ritenersi parte integrante Modello di Organizzazione , Gestione e Controllo.

Il regolamento interno adottato ai sensi del Provvedimento del Garante della Privacy divulgato a collaboratori e partners evidenzia che 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.

L'implementazione sistemi di videosorveglianza e allarme ed al fine di incrementare i livelli di sicurezza delle aree di servizio aziendali è descritta adeguatamente nel documento di " Registro Trattamento dei dati"

Per i dettagli sull'analisi dei rischi, sui livelli di rischio riscontrato e le contromisure necessarie si rimanda alla **analisi dei rischi MOG231** nella versione in vigore

4.5.4 PRINCIPI GENERICI DI COMPORTAMENTO

Nell'espletamento della propria attività per conto di OPERA GP Srl , gli amministratori , i soggetti che operano per le società in outsourcing ed i dipendenti devono rispettare le norme di comportamento di seguito indicate.

In particolare è fatto obbligo:

- ai dipendenti ed Amministratori Delegati di denunciare all' OdV eventuali accessi impropri al sistema informatico aziendale;
- ai dipendenti ed Amministratore Delegato di attenersi al Regolamento Aziendale per l'Utilizzo del Sistema Informatico relativo a:
 - utilizzo del personal computer;
 - utilizzo della rete OPERA GP Srl ;
 - gestione delle password;
 - utilizzo dei supporti magnetici;
 - utilizzo dei pc portatili;
 - uso della posta elettronica;
 - uso della rete Internet e dei relativi servizi;
 - policy in materia di privacy e riservatezza del know-how.

Pertanto, è nello specifico fatto divieto di installare nella rete aziendale un proprio software che non rientri nello scopo per cui il sistema informatico è stato assegnato all'utente, al fine di evitare il rallentamento o il blocco della rete informatica aziendale;

E', comunque, necessario che tutte le attività e le operazioni svolte siano improntate al massimo rispetto delle leggi vigenti, nonché dei principi di correttezza e trasparenza.

La precedente legge sulla Privacy ha da sempre imposto che siano rispettate almeno le " misure minime di sicurezza idonee a garantire il trattamento dei dati " e che riguardano le modalità di gestione:

- dei server;
- delle misure di sicurezza per i trattamenti informatici;
- degli strumenti antivirus;
- dei sistemi anti-intrusione;
- dei firewall;
- dei piani di Disaster Recovery

4.6 REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEI DIRITTI D'AUTORE

4.6.1 FATTISPECIE

Parzialmente rilevanti rispetto all'attività sociale appaiono 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.

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 OPERA GP SRL 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.

4.6.2 PROCESSI SENSIBILI

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;
- predisposizione e distribuzione cataloghi

4.6.3 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO

I Processi in cui l'azienda può incorrere ed i relativi comportamenti specifici si intersecano con quelli che riguardano più genericamente i reati informatici.

Per i dettagli sull'analisi dei rischi, sui livelli di rischio riscontrato e le contromisure necessarie si rimanda alla relazione sui **analisi dei rischi MOG231** nella versione in vigore.

4.6.4 PRINCIPI GENERICI DI COMPORTAMENTO

Rimangono in generale validi i principi enunciati nel paragrafo 4.5.4 sui principi generici per i reati informatici. Si evidenzia che per quanto concerne i controlli sulle modalità di corretto e legittimo accesso/utilizzo dei sistemi informativi aziendali si dovrà fare riferimento alle procedure contenute nel "Registro trattamento dei dati" proprio del sistema più complesso di GDPR.

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 OPERA GP SRL 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 OPERA GP SRL;
- divulgare, cedere o condividere con personale interno o esterno a OPERA GP SRL 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 OPERA GP SRL 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.

4.7 REATI AMBIENTALI

4.7.1 FATTISPECIE

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

- art. 137, commi 2, 3, 5, del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152: e specificatamente il comma 2,3 e 5 che riguardano la regolamentazione per lo scarico di acque reflue
- 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.

4.7.2 PROCESSI SENSIBILI

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;
- nelle emissioni per gli impianti di riscaldamento e raffreddamento.

4.7.3 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO

OPERA GP Srl pone particolare attenzione alla gestione ambientale e sebbene non abbia attivato un sistema di gestione ambientale integrato ha di fatto adottato diverse procedure tali da garantire l'adempimento degli obblighi derivanti dalla normativa ambientale (le attività in essere sono evidenziate nel paragrafo 4.7.2)

L'Azienda non ha rifiuti pericolosi e smaltisce i suoi rifiuti "semplici" secondo la normativa vigente

Lo scarico delle acque e le emissioni in atmosfera sono conformi alle normative applicabili.

Per i dettagli sull'analisi dei rischi, sui livelli di rischio riscontrato e le contromisure necessarie si rimanda alla relazione sui **analisi dei rischi MOG231** nella versione in vigore.

4.7.4 PRINCIPI GENERICI DI COMPORTAMENTO

La presente sezione contiene le regole di condotta generali che dovranno essere seguite dai destinatari al fine di prevenire il verificarsi dei Reati descritti nel paragrafo 4.7.1

Tutti dipendenti e collaboratori della Società, inclusi i Consulenti e gli Appaltatori nei rispettivi ambiti e per la propria competenza, sono tenuti a:

- rispettare le norme, gli obblighi e i principi posti dalla normativa vigente e dalle norme e linee guida in materia di tutela ambientale;
- rispettare le regole di condotta generale, i principi di controllo e le prescrizioni specifiche formulate nel presente Modello;
- promuovere il rispetto delle suddette norme, regole e principi ad assicurare gli adempimenti in materia di tutela ambientale;
- adottare una condotta di massima collaborazione e trasparenza e rispettare le regole di condotta nei rapporti con gli enti pubblici competenti in materia ambientale, sia in fase di stesura e comunicazione di eventuali dichiarazioni, sia in fase di richiesta ed ottenimento di autorizzazioni, sia in occasione di accertamenti e verifiche ispettive;
- promuovere l'informazione e formazione interna in tema di rischi specifici connessi allo svolgimento delle proprie mansioni e attività, di struttura e regolamento aziendale in materia ambientale, procedure e misure di prevenzione e protezione e/o prendere atto dell'informazione fornita e/o partecipare attivamente ai corsi di formazione;
- non abbandonare o depositare illegittimamente rifiuti sul suolo e nel suolo;
- non immettere illegittimamente rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali o sotterranee

4.8 REATI AMBIENTALI

4.8.1 FATTISPECIE

Il reato potenzialmente applicabile è quello di vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.).

4.8.2 PROCESSI SENSIBILI

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

4.8.3 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO

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

E' nominato un responsabile HACCP, sono stati individuati i soggetti responsabili dell'applicazione del piano di autocontrollo.

Le procedure di autocontrollo sono testate periodicamente (come da normative applicabili) ed 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 ha ricevuto e riceve una formazione specifica.

Per i dettagli sull'analisi dei rischi, sui livelli di rischio riscontrato e le contromisure necessarie si rimanda alla relazione sui **analisi dei rischi MOG231** nella versione in vigore.

4.9 IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

4.9.1 FATTISPECIE

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)

4.9.2 PROCESSI SENSIBILI

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.

4.9.3 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO

I due amministratori in fase di assunzione verificano puntualmente il regolare permesso di soggiorno all'atto della assunzione.

Per i dettagli sull'analisi dei rischi, sui livelli di rischio riscontrato e le contromisure necessarie si rimanda alla relazione sui **analisi dei rischi MOG231** nella versione in vigore.

4.9.4 PRINCIPI GENERICI DI COMPORTAMENTO

Nell'ambito comunque 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 della società che assiste OPERA GP Srl nella gestione.
- 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.

4.10 FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI ...

4.10.1 FATTISPECIE

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.).

4.10.2 PROCESSI SENSIBILI

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

Per i dettagli sull'analisi dei rischi, sui livelli di rischio riscontrato e le contromisure necessarie si rimanda alla relazione sui **analisi dei rischi MOG231** nella versione in vigore.

4.10.3 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO

I dipendenti della società che, in ragione della mansione cui sono adibiti, gestiscono il contante per conto di OPERA GP Srl, sono stati informati, qualora percepiscano banconote che si rivelino contraffatte, a segnalare immediatamente alla amministrazione della società della percezione di banconote contraffatte o alterate.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 PREMESSA

Il Decreto prevede che l'azienda possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione

dei reati ivi previsti se l'organo dirigente ha, fra l'altro "affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'azienda dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'affidamento di detti compiti all'Organismo ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali", che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7 del D. Lgs 231/2001).

La OPERA GP ha deciso per un Organismo di Vigilanza monocratico esterno.

5.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I caratteri che l'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) deve possedere al fine di poter efficacemente svolgere le attività sopra elencate, possono riassumersi come segue:

a. Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. L'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

b. Professionalità e conoscenza della realtà aziendale

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Deve avere conoscenza approfondita dell'attività della società. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività, l'autorevolezza e la competenza nel giudizio dell'Organismo medesimo.

c. Continuità d'azione

L'OdV deve infine:

- vigilare costantemente sull'attuazione del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- verificare l'effettiva attuazione del Modello garantendone il costante aggiornamento;
- essere referente qualificato, costante e super partes per tutto il personale della Società e per il Management, promuovendo, anche in collaborazione con i referenti aziendali, la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

5.3 FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente MOG disciplina il funzionamento dell'OdV della OPERA GP Srl, che sarà nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione avente funzioni di Vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del Modello adottato dalla OPERA GP Srl allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di professionalità, onorabilità, autonomia ed indipendenza.

A garanzia del principio di terzietà, l'OdV che sarà collocato in posizione di staff al vertice gerarchico della OPERA GP Srl, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV disporrà di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo. All'OdV non sarà attribuito alcun compito operativo che potrebbero minare l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

L'OdV disporrà inoltre, come indicato nella lettera di incarico, di un budget di spesa da cui può attingere senza nessuna autorizzazione per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

5.4 NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione nominerà l'OdV, scegliendolo sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.

L'OdV della OPERA GP sarà monocratico.

L'OdV deve essere nominato tra soggetto esterno alla OPERA GP, e quindi non sottoposto nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

La nomina deve essere formalmente accettata dall'OdV anche via PEC .

5.5 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA DEI COMPONENTI DELL'ODV

L'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV assicura la riservatezza delle informazioni di cui viene in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni in ordine a presunte violazioni del Modello. Inoltre l'OdV si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli del presente MOG231 .

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dall'incarico ed eventuali provvedimenti a carattere disciplinare.

5.6 DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DEI COMPONENTI DELL'ODV

Al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello, nonché la continuità di azione dell'OdV, la durata dell'incarico sarà a tempo indeterminato fino alla revoca .

La revoca dell'OdV competerà esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione può revocare in qualsiasi momento l'OdV. In questo caso l'OdV rimarrà in carica fino alla nomina del successore.

La revoca è possibile anche per "giusta causa" che deve intendersi quando:

- a. L'interdizione o l'Al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello, nonché la continuità di azione dell'OdV, la durata dell'incarico sarà a tempo indeterminato fino alla revoca .
- b. La revoca dell'OdV competerà esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione può revocare in qualsiasi momento l'OdV. In questo caso l'OdV rimarrà in carica fino alla nomina del successore.
- c. La revoca è possibile anche per "giusta causa" che deve intendersi quando:
- d. l'inabilitazione che rende il componente dell'OdV idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- e. L'attribuzione al membro dell'OdV di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità d'azione, che sono propri dell'OdV;
- f. Un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, così come definito nel MOG231;
- g. L'applicazione al membro dell'OdV di misure cautelari restrittive della libertà individuale;
- h. Una sentenza di condanna passata in giudicato per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal D.lgs 231/2001;
- i. Una sentenza di condanna passata in giudicato ad una pena che importa l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giudicate e dalle imprese.

L'OdV monocratico può recedere dall'incarico; ciò è consentito in ogni momento con un preavviso di almeno 30 giorni tale da permettere la sua sostituzione, da comunicarsi per iscritto al Consiglio di Amministrazione.

In caso di sopravvenuta incapacità, morte, o altre cause simili il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla sua sostituzione.

5.7 RIUNIONI DELL'ODV

L'OdV si riunisce con gli interlocutori dell'Azienda ogni volta che lo riterrà opportuno ma con cadenza almeno trimestrale ; da tali riunioni ufficiali , se necessario, può scaturire un verbale formale da trasmettere per conoscenza al CdA via mail o pec.

In caso contrario il contenuto e l'esito e delle riunioni verrà trasmesso al CdA con il verbale annuale.

La riunione dell'OdV potrà svolgersi anche in audio/video conferenza, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale ed i principi di parità di trattamento ed intervento dei componenti dell'OdV.

Alla riunione l'OdV può chiamare o coinvolgere a seconda del tema analizzato il management i dipendenti interni o altri collaboratori esterni.

5.8 POTERI E FUNZIONI DELL'ODV

All'OdV è affidato il compito di vigilare sulla:

- Effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al Modello predisposto;
- Efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo al prevenire il verificarsi di reati previsti dal Decreto e dalle successive leggi che ne estendano il campo di applicazione;
- Opportunità di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e alle modifiche della struttura aziendale.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV il compito di:

- Verificare periodicamente la analisi dei rischi MOG231 (livello di rischio e attività/processi sensibili), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'OdV coinvolge il management delle singole funzioni;
- Effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni e anche a "sorpresa" verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal MOG231; assicurare che le procedure e i controlli previsti siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati.;
- Verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati da cui il Decreto;
- Raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*:
 - a. Sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
 - b. Sui rapporti con consulenti e Partner;
- Promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- Interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- Riferire periodicamente (almeno semestralmente) al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'implementazione del Modello.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei Modelli richiesti dall'Art 6 del Decreto e all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede.

5.9 REPORTING DELL'ODV VERSO IL CDA

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

- Formalizzare annualmente (in genere all'inizio di ciascun esercizio) con un verbale ufficiale l'andamento dell'esercizio precedente in merito all'attuazione del Modello e il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli (verbale annuale);
- Comunicare periodicamente un punto della situazione o lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti motivandoli;
- Segnalare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività e/o eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali.

L'OdV potrà essere invitato "al bisogno" a relazionare al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

5.10 SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV deve essere informato mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti interessati in merito a eventi che potrebbero generare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Devono essere raccolte dall'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole

pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;

- Ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando l'OdV con "canali informativi dedicati";
- I consulenti, i collaboratori esterni e i partner commerciali e gli stakeholders in generale possono effettuare segnalazioni direttamente all'OdV mediante canali informativi "dedicati";
- L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere, gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare (vedere cap. 7).

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- Ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello;
- Alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti);
- Ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del MOG231.

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare verbalmente o per iscritto ed in forma non anonima, eventuali inosservanze rispetto alla violazione del presente Codice.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono avvenire in forma scritta all'indirizzo di posta elettronica appositamente istituito odv231@operagp.it

Se il segnalante è un dipendente della OPERA GP, oltre all'indirizzo mail sopraindicato lo stesso può usare anche la mail e/o il telefono privato dell' OdV; tali riferimenti sono indicati nel presente MOG231 o possono essere facilmente reperibili in azienda.

L'azienda tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e ne mantiene riservata l'identità, applicando anche la normativa di Whistleblowing.

5.11 FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV

Oltre alle segnalazioni già descritte l'OdV deve ricevere una serie di informazioni , dati e documenti denominati "flusso informativo" che gli permettano di svolgere il suo compito:

- Bilanci e nota integrativa
- Operazioni straordinarie
- Verbali del CdA
- Verbale della società di revisione
- Bandi di gara (o similari) con la PA
- Dichiarazione annuale redditi - fiscalità e tributi
- Verbali sopralluoghi, ispezioni da PA (qualunque ambito)

- Elenco e situazione pratiche legali
- Riepilogo donazioni beneficenze sponsorizzazioni
- Riepilogo eventuali transazioni finanziarie con l'estero
- Incarichi a consulenti per rapporti con la PA
- Nuove assunzioni
- Richiami e sanzioni al personale interno
- Report società di revisione
- Multe sanzioni prescrizioni
- Elenco contributi pubblici / sgravi percepiti (diretti o indiretti)
- Cambiamenti dell'Organigramma
- Elenco dipendenti e professionisti esterni con rapporti con la PA
- Variazioni di una della procedure operative e/o organizzative
- Nuove procedure emesse (qualunque ambito)
- Nomine di consulenti che hanno rapporti con la PA
- Cambiamenti sistemi informatici e ditte terze coinvolte
- Variazioni documentazione Sistema SSL – DVR, DUVRI
- DUVRI con principali fornitori servizi alberghieri in outsourcing
- SSL verbale di riunione annuale
- SSL report del medico competente
- Verbali di infortunio
- Verbali di eventi / incidenti ambientali / multe e sanzioni
- Formazione in tema SSL
- Variazioni documentazione privacy GDPR
- Piano di miglioramento / azioni da implementare da SSL, GDPR, ...
- Analisi rischi di vario tipo da società esterne (informatico, ambientale, SSL, ...)
- Gestione rifiuti e MUD
- Contratti con fornitori di servizi specialistici di sicurezza, privacy ambiente,)
- Variazioni documentazione Sistema HACCP
- Verbali registrazioni di autocontrollo HACCP

6. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1 FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di OPERA GP Srl garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle neo assunte.

Il sistema di informazione e formazione è coordinato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV, quando nominato, in collaborazione con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del MOG231.

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.

Qualora ritenuto necessario dall'OdV si organizzeranno incontri o momenti di informazione e divulgazione,

sia su aspetti organizzativi interni legati al MOG sia su aggiornamento della normativa e sia sui “principi” della normativa 231.

6.1.1 L'INFORMATIVA MOG231 PER I DIPENDENTI

All'atto dell'adozione del Modello o a seguito di cambiamenti importanti o di cambiamenti organizzativi, con lo scopo di comunicarlo a tutti i suoi destinatari, si predispose un documento di sintesi detto informativa 231 dipendenti che funge da Comunicazione iniziale interna o comunicazione introduttiva MOG231 che contiene cenni su :

- Normativa Dlg 231;
- I principi e il richiamo al codice etico;
- Analisi dei rischi e Modello Organizzativo;
- gli eventuali cambiamenti sopravvenuti;
- i riferimenti e ruolo dell'Organismo di Vigilanza;
- i canali da utilizzare per segnalare eventuali violazioni all'OdV secondo la normativa di “whistleblowing”;
- il sistema disciplinare per il non rispetto del MOG231;
- i documenti attinenti alla 231 e al loro reperimento e consultazione

Tale comunicazione (informativa 231 dipendenti) è indirizzata a tutti i dipendenti o collaboratori esterni e sarà consegnata dall'OdV, quando nominato, via email o con altri mezzi idonei.

La stessa comunicazione verrà consegnata ad ogni neo assunto.

Il MOG 231 e il codice etico vengono messi a disposizione del personale interno dipendente nel server aziendale nella cartella “MODELLO231” e anche in versione pdf scaricabile sul sito WEB della OPERA GP www.greathotelgroup.it.

6.2 INFORMAZIONE DELLE RISORSE ESTERNE

L'OdV si adopererà per informare anche risorse esterne interessate Consulenti / Partner / Clienti / Fornitori e altri Collaboratori e stakeholders di tipo privato e pubblico.

A tale scopo viene inviata via PEC a tutti gli interessati l'informativa 231 ; nel caso di non esistenza della pec viene usata una mail semplice con ricevuta di ritorno o una lettera postale.

L'informativa contiene esplicita dichiarazione che per avere rapporti di collaborazione di qualsiasi natura con la OPERA GP Srl bisogna recepire ed accettare i contenuti del Codice Etico e del MOG 231 e le conseguenze sanzionatorie nell'ipotesi di mancato rispetto dei suoi principi.

I clienti “occasionalmente” privati o aziende ospiti degli hotel sono esclusi dall'invio di tale informativa. Il MOG 231 e il codice etico vengono pubblicati in versione pdf scaricabile sul sito WEB della OPERA GP www.greathotelgroup.it ; sono fruibili attraverso dei link anche dai siti di ogni struttura alberghiera.

Ogni nuovo fornitore attivato (sia esso azienda o professionista) viene informato attraverso l'informativa inviata via PEC (o mail normale se non possibile) della applicazione del MOG231; in contratti o lettere di incarico “importanti” tali clausole sulla 231 possono essere inserite nel testo stesso del contratto per dare maggior peso e rilevanza.

Inoltre certi collaboratori / consulenti esterni “unificabili” a dipendenti interni, possono partecipare alle sessioni informative e formative sulla 231 e sul MOG231 della OPERA GP Srl al pari dei dipendenti. Nel footer di ogni mail e nella carta intestata e nelle comunicazioni con Clienti e Fornitori, se possibile, viene indicato che “La OPERA GP Srl ha adottato Modello Organizzativo Dlg 231/01 e un Codice Etico consultabile nel sito www.greathotelgroup.it”

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 PREMESSA

Il Sistema disciplinare così come di seguito descritto è stato elaborato in funzione di quanto disposto dal D.Lgs. n. 231/2001 -2011.

Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento, infatti, prevedono che le Società siano esonerate dalla responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto, qualora la Società abbia adottato un Modello organizzativo e di correlato con un sistema di sanzioni “disciplinari” da adottare nel caso di inosservanza delle regole contenute nello stesso.

Pertanto, le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della “pattuizione” collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall’esito del procedimento iniziato per l’individuazione di eventuali responsabilità penali.

La valutazione disciplinare di comportamenti effettuata dalla Società non deve, necessariamente, coincidere con la valutazione del Giudice in sede penale, data l’autonomia delle violazioni del Modello, delle sue procedure, del Codice Etico rispetto alla violazione di legge derivante dalla commissione dei reati. Le sanzioni disciplinari applicate ai dipendenti della Società rispettano le disposizioni previste dallo degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”).

7.2 ILLECITI DISCIPLINARI

L’inosservanza alle norme/prescrizioni del Modello e del Codice Etico da parte dei destinatari costituiscono illeciti disciplinari che comportano l’applicazione del Sistema sanzionatorio; in particolare si intendono illeciti disciplinari:

- a. Le violazioni dei principi e delle norme comportamentali contenuti nel Codice Etico;
- b. la violazione delle procedure, regolamenti e dei protocolli formalizzati nel Modello;
- c. la mancata o incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure di cui al Modello;
- d. la violazione degli obblighi di comunicazione verso L’OdV;
- e. l’ostacolo ai controlli, l’impedimento all’accesso alle informazioni e alla documentazione necessaria all’OdV o altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti dal Modello;
- f. l’omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello SSL salute e sicurezza;
- g. l’omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del GDPR : Regolamento UE 2016/679;
- h. ogni violazione da parte dei lavoratori dipendenti della Società degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c. e dai CCNL di categoria e dai contratti individuali;

7.3 SANZIONI, DESTINATARI E MODALITÀ OPERATIVE

I destinatari delle sanzioni possono essere:

- PRESIDENTE e membri del CdA;
- RESPONSABILI e DIPENDENTI ;
- TERZI DESTINATARI (fornitori, clienti, professionisti, consulenti, altri stakeholders ...);
- OdV;

Gli illeciti disciplinari (o presunti tali) vengono raccolti (in modo diretto o indiretto) dall’OdV, quando nominato, che dopo gli opportuni accertamenti per la verifica delle infrazioni, informerà il CdA cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.

L’informazione del OdV verrà corredata con una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l’indicazione delle norme del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto/area responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto

La sanzione deve essere graduata ed adeguata in ragione della gravità della violazione commessa dalla tipologia (interno o esterno alla OPERA GP Srl), dalla funzione e dal ruolo ricoperto.

L’applicazione della sanzione deve tenere in considerazione i seguenti parametri di riferimento:

- gravità e modalità della condotta e dell’evento che la stessa ha determinato;
- intenzionalità del comportamento o grado della negligenza, imprudenza o imperizia;
- la tipologia della violazione compiuta;
- l’eventuale commissione di più violazioni nell’ambito della medesima condotta;
- ruolo e mansioni dell’interessato;
- comportamento tenuto dall’interessato nel passato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari e della recidiva;
- altre eventuali circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento.

É fatta salva, comunque, la facoltà della Società di chiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui all’art. 5 comma 1 del D. Lgs. 231/01.

7.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Si tratta di soggetti che, nell’ambito della Società, rivestono funzioni di RAPPRESENTANZA, di AMMINISTRAZIONE o di DIREZIONE dell’azienda e che esercitano anche di fatto la GESTIONE e il CONTROLLO della stessa.

In caso di violazione di una o più prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico da parte di un componente del CdA l’OdV, quando nominato, deve tempestivamente informare il CdA, il quale convocherà l’Assemblea dei Soci.

Tale assemblea, a seconda della gravità della violazione, con l’astensione di eventuali diretti interessati, adotterà le determinazioni del caso applicando il provvedimento ritenuto adeguato. Resta salva, da parte dell’Assemblea dei Soci, l’eventuale richiesta di risarcimento del danno qualora da tali violazioni derivino danni concreti alla Società.

7.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Si tratta di soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto:

- RESPONSABILI di STRUTTURA
- DIPENDENTI

In caso di violazione di una o più prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico da parte di un dipendente, l'OdV dovrà informare il CdA a cui spetta il compito di decidere.

Le violazioni delle regole procedurali o comportamentali commesse dai dipendenti previste dal Modello e/o dal Codice Etico, in rispetto al CCNL di settore, sono sanzionate come segue:

1. Richiamo scritto, qualora la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico configuri lieve irregolarità.
2. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione i qualora la violazione commessa determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.
3. Licenziamento in caso di grave violazione del Modello e/o del Codice Etico tale da configurare un notevole inadempimento e da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la Società.

7.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

Tale punto fa riferimento a:

- COLLABORATORI ESTERNI
- CONSULENTI , PROFESSIONISTI o INTERMEDIARI
- PARTNERS: CLIENTI, FORNITORI, TERZISTI
- ALTRI SOGGETTI CON RAPPORTO CONTRATTUALE

Si tratta di soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la società o operano direttamente e/o indirettamente per essa.

Ad esempio coloro che intrattengono un rapporto di lavoro non di natura subordinata (collaboratori a progetto, consulenti), i procuratori e agenti che operano in nome e per conto della società, i contraenti e partner commerciali (clienti, fornitori, terzisti), i soggetti che svolgono compiti e funzioni specifiche nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (medici competenti).

Qualora si riscontri la violazione del Modello e/o del codice Etico da parte di un Terzo destinatario, l'OdV, quando nominato, dopo aver fatto i necessari accertamenti, informerà il CdA; la decisione sulla sanzione da applicare spetta al CdA.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

7.7 SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ODV

In caso di violazione di una o più prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico da parte dell'OdV, la figura proponente dovrà informare tempestivamente il CdA che, dopo una opportuna indagine, applicherà il

provvedimento ritenuto idoneo (che può arrivare alla revoca dalla carica, salvo eventuale risarcimento del danno) in base all'entità o la gravità dell'infrazione.

Le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dell'Organismo di Vigilanza che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello sono considerate infrazioni.

OPERA 

GREAT[®]
HOTEL
GROUP

OPERA GP Srl
60019 Senigallia (AN)
Lungomare Dante Alighieri, 24
PEC: operagpsrl@sicurezzapostale.it
P.IVA 02071000422 | REA AN 158847

Sede Amministrativa: OPERA GP
60126 Ancona Via Flaminia, 220

www.greathotelgroup.it