MOG 231

Ultimo aggiornamento 15 dicembre 2023.

DEFINIZIONI

AMMINISTRATORI
Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, d'amministrazione o di direzione della società o d'una sua unità organizzativa dotata d'autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

CONSULENTI, COLLABORATORI E TERZI
Soggetti diversi dai dipendenti che prestano la propria attività in favore della società quali, per esempio, i prestatori d'opera, anche intellettuale, i consulenti e tutti gli altri lavoratori autonomi, tutte le controparti contrattuali della società – persone fisiche e/o persone giuridiche – e, comunque, tutti i soggetti, ivi compresi i fornitori, con i quali la società addivenga a una qualunque forma di collaborazione di fatto e/o sulla base d'apposito accordo contrattuale.

CODICE ETICO
Documento stilato e adottato su base volontaria nell'ambiente professionale, con lo scopo di definire una serie di norme di carattere etico e sociale. Le anzidette norme rappresentano per definizione una serie di principi che stabiliscono le responsabilità etico-sociali della società, sia verso l'esterno che verso l'interno della stessa.

DIPENDENTI
Lavoratori subordinati della società, compresi i dirigenti.

D.LGS. 8-6-2001, N. 231
Decreto contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI
Documento esplicativo della modalità di valutazione del grado di rischio di commissioni dei reati nelle varie attività sensibili presenti all'interno della società.

MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO
Attività attraverso la quale, nell'ambito della società, sono state individuate le aree a rischio di commissione di reati, seguendo la modalità di valutazione del grado di rischio esplicata all'interno del documento denominato Introduzione alla parte speciale.

ORGANI SOCIALI
Organi sociali previsti dal sistema di *governance* adottato dalla società.

ORGANISMO DI VIGILANZA
Organismo a cui spetta il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente MOG 231, nonché di curarne il correlativo aggiornamento ex decreto.

PARTE GENERALE
Documento riportante i postulati teorici della disciplina ex decreto, la descrizione del progetto dell'anzidetto MOG 231 e la descrizione della società.

PARTI SPECIALI
Documenti riportanti l'attività di *risk assesment* e l'attività di *risk management*.

PROCEDURE
Procedure aziendali adottate dalla società quali espressione applicativa dei principi stabiliti dal presente MOG 231.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e le scuole d'ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende e amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, i ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale, l'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), l'autorità per l'energia elettrica e il gas e le agenzie, nonché tutti coloro che esercitano pubblici poteri e/o pubbliche funzioni, ivi compresi a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- i membri della commissione delle comunità europee, del parlamento europeo, della corte di giustizia e della corte dei conti delle comunità europee;
- i funzionari e gli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle comunità europee;
- le persone comandate dagli stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle comunità europee;
- i membri e gli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono le comunità europee;
- coloro che, nell'ambito di altri stati membri dell'UE, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- i funzionari di stati esteri;

- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito d'altri stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.

REATI-PRESUPPOSTO
Reati ai quali si applica la disciplina prevista dal decreto.

REATI NON CONFIGURABILI
Reati-presupposto che, alla luce dell'attuale attività propria della società, non sono risultati configurabili nemmeno in astratto.

REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
Documento attraverso il quale l'organismo di vigilanza definisce autonomamente la propria operatività e organizzazione. L'anzidetto regolamento è espressione e strumento dei principi d'autonomia e d'indipendenza che caratterizzano l'organismo che qui c'occupa.

SISTEMA DISCIPLINARE
Documento contente le sanzioni previste in caso di violazione delle prescrizioni del presente MOG 231 e del codice etico ai fini della prevenzione dei reati ex decreto.

SOGGETTI APICALI
Soggetti passati in rassegna dall'art. 5 comma1 lett. a) decreto.

SOGGETTI SUBORDINATI
Soggetti passati in rassegna dall'art. 5 comma1 lett. b) decreto.

MOG 231
(ex d.lgs. 8-6-2001, n. 231)

PARTE GENERALE

SOCIETAS DELINQUERE POTEST

SISTEMA
DESTINATARI
PRINCIPIO DI LEGALITÀ
REATI COMMESSI ALL'ESTERO
CRITERI OGGETTIVI D'IMPUTAZIONE
CRITERI SOGGETTIVI D'IMPUTAZIONE
PROFILO PROCESSUALE
INTERESSE
VANTAGGIO
SOGGETTI APICALI
MOG 231
AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ
REATI
SANZIONI
SANZIONE PECUNIARIA
RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE
SANZIONI INTERDITTIVE
COMMISSARIO GIUDIZIALE
MISURE CAUTELARI
INOSSERVANZA DELLE SANZIONI INTERDITTIVE
CONFISCA
PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA
TENTATIVO
TRASFORMAZIONE, FUSIONE E SCISSIONE
CESSIONE
ESTINZIONE

LINEE-GUIDA

LA SOCIETÀ LA VILLA S.R.L.

GRUPPO
STAKEHOLDER
SOCIETÀ
SEDE
GOVERNO SOCIETARIO
SOGGETTI APICALI
ORGANIZZAZIONE

STRUTTURE
FUNZIONI AZIENDALI
ORGANIGRAMMA
FUNZIONIGRAMMA

IL PRESENTE MOG 231

RATIO
PROGETTO MOG 231
TEAM
STRUTTURA
MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO
REATI NON CONFIGURABILI
SISTEMA DI CONTROLLI E PRESIDI PREVENTIVI
RISORSE FINANZIARIE
PRINCIPI GENERALI DI PREVENZIONE
L'ARCIPELAGO DELLA *COMPLIANCE* AZIENDALE

TRAVEL SECURITY. LAVORO AUTONOMO E DIPENDENTE

ADOZIONE E AGGIORNAMENTI
COMUNICAZIONE
FORMAZIONE
ORGANISMO DI VIGILANZA
FLUSSI INFORMATIVI E *REPORTING* VERSO GLI ORGANI SOCIALI
WHISTLEBLOWING
CODICE ETICO
CODICE DI CONDOTTA ANTICORRUZIONE
CODICE DI BUONA CONDOTTA DEL *GROUPE MAISON DE FAMILLE*

SISTEMA DISCIPLINARE
ITER D'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

ORGANI SOCIALI
DIPENDENTI
COLLABORATORI, CONSULENTI E TERZI

SOCIETAS DELINQUERE POTEST

SISTEMA

Il d.lgs. 8-6-2001, n. 231 ([1]) ha introdotto il principio secondo il quale *societas delinquere potest*.
Formalmente definita amministrativa, la responsabilità che qui c'occupa ha natura penale.
A venire qui in emergenza, infatti, è una responsabilità da delitto, destinata a essere accertata da parte del giudice penale, nell'ambito d'un processo penale e sulla base delle garanzie proprie dell'anzidetto processo, che comporta l'irrogazione in danno delle società di sanzioni gravemente afflittive.

DESTINATARI

Il decreto s'applica:

- alle società:
  - per azioni;
  - a responsabilità limitata;
  - in accomandita per azioni;
  - in nome collettivo;
  - in accomandita semplice;
  - consortili:
- ai consorzi;
- alle cooperative;
- alle associazioni:
  - riconosciute;
  - non riconosciute;
- alle fondazioni;
- agli altri enti pubblici economici.

Esso, per converso, non s'applica:

- allo Stato;
- agli enti pubblici territoriali;
- agli altri enti pubblici non economici;
- agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

PRINCIPIO DI LEGALITÀ

La società non può essere ritenuta responsabile se la sua responsabilità e le correlative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto-reato.

REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Premesso che per determinare se un reato sia stato commesso all'estero o meno occorre avere riguardo alla disciplina prevista dall'art. 6 comma 2 c.p., il decreto configura la responsabilità della società in tutti i casi in cui, in relazione al reato commesso all'estero, debba essere punita anche la persona fisica che l'ha commesso *ex* art. 7, 8, 9 e 10 c.p.

CRITERI OGGETTIVI D'IMPUTAZIONE

Le azioni di coloro che operano in nome e per conto d'una società sono da ritenere azioni della società stessa.
Di qui, i criteri oggettivi d'imputazione dell'interesse e del vantaggio.
La società è responsabile per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, dalle persone che operano in suo nome e per suo conto.

CRITERI SOGGETTIVI D'IMPUTAZIONE

Accanto agli anzidetti criteri oggettivi d'imputazione si pongono quindi i criteri soggettivi d'imputazione.
Il decreto, infatti, afferma che il reato deve essere stato commesso da soggetti apicali ovvero da persone sottoposte all'altrui direzione/vigilanza.

([1]) D'ora innanzi decreto.

PROFILO PROCESSUALE

Sotto il profilo processuale, distinguere tra soggetti apicali e persone sottoposte all'altrui direzione/vigilanza è importante.
Infatti:

- se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, la società non risponde se prova d'avere adottato un efficace MOG 231 e che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOG 231;
- se il reato è stato commesso da una persona sottoposta all'altrui direzione/vigilanza, la società risponde unicamente se il pubblico ministero prova che la commissione dell'anzidetto reato s'è verificata per inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

INTERESSE

L'interesse è proprio della persona che commette il reato.
Per valutarne la sussistenza, il giudice dovrà mentalmente porsi nel momento dell'azione.
A venire qui in emergenza è un criterio oggettivo d'imputazione della responsabilità delle società destinato a operare *ex ante*.

VANTAGGIO

Il vantaggio è proprio della società.
Per valutarne la sussistenza, il giudice dovrà mentalmente porsi nel momento del risultato dell'azione.
A venire qui in emergenza è un criterio oggettivo d'imputazione della responsabilità delle società destinato a operare *ex post*.

SOGGETTI APICALI

Per soggetti apicali s'intendono:

- gli amministratori:
  - delegati;
  - non delegati;
  - dipendenti;
  - di fatto;
- i componenti del consiglio di gestione e del consiglio di sorveglianza;
- i direttori generali;
- i soggetti:
  - in capo a cui vi sia stato un trasferimento ovvero vi sia stata una delega di funzioni;
  - che dirigono unità periferiche dotate d'autonomia finanziaria e funzionale;
  - destinatari di norme in materia di tutela della salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- i liquidatori.

MOG 231

Abbiamo detto che, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, la società non risponde se prova d'avere adottato un efficace MOG 231 e che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOG 231.
Per andare esente da responsabilità, la società dovrà altresì provare che il compito di vigilare sul MOG 231 è stato affidato all'organismo di vigilanza e che non v'è stata omessa/insufficiente vigilanza da parte dell'anzidetto organismo.
Da quanto precede discende che il MOG 231 ha la duplice finalità di prevenire la commissione di fatti-reato e di limitare la responsabilità della società in chiave sanzionatoria.
La relazione d'accompagnamento al decreto, infatti, è chiara nell'affermare che la società risponderà della commissione del reato solo se le potrà essere imputata una colpa organizzativa consistente nella mancata adozione/nel carente funzionamento del MOG 231.

AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ

La responsabilità della società, benché dipendente dalla commissione d'un reato da parte della persona fisica, è autonoma rispetto a quella propria della stessa.
Stabilisce, infatti, il decreto che la responsabilità della società sussiste anche quando:

- l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile;
- il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

REATI

I reati-presupposto della responsabilità delle società sono:

- indebita percezione d'erogazioni, truffa in danno dello stato o d'un ente pubblico o per il conseguimento d'erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o d'un ente pubblico (art. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*.1);
- reati societari (art. 25 *ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o d'eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
- abusi di mercato (art. 25 *sexies*);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
- reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*);
- reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*);
- contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*);
- reati transnazionali (art. 10 l. 16-3-2006, n. 146);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 l. 14-1-2013, n. 9);

- i delitti tentati (art. 26).

SANZIONI

Le sanzioni previste dal decreto sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Le anzidette sanzioni sono connotate da effettività, proporzionalità e dissuasività e mirano a aggredire il patrimonio aziendale, incrinare l'immagine aziendale sul mercato, incidere sulla struttura organizzativa aziendale e modificare l'azione aziendale/i meccanismi decisionali aziendali.

SANZIONE PECUNIARIA

Avendo il legislatore inteso abbracciare l'innovativo modello per quote, il giudice dovrà fissare un numero di quote e determinare il valore monetario della singola quota.
Considerando che il numero di quote non può essere inferiore a cento né superiore a mille e che il valore monetario della singola quota oscilla tra un minimo d'€ 258 e un massimo d'€ 1.549, a venire qui in emergenza saranno sanzioni che oscillano tra un minimo d'€ 25.800 e un massimo d'€ 1.549.000.

RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE

Dell'obbligazione avente a oggetto il pagamento della sanzione pecuniaria risponde unicamente la società con il suo patrimonio e non anche i singoli soci.

SANZIONI INTERDITTIVE

Le sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, possono consistere in:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione/revoca d'autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive s'applicano, in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate, nei casi più gravi, in via definitiva.

COMMISSARIO GIUDIZIALE

Il decreto prevede che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione d'una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione dell'anzidetta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte d'un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

MISURE CAUTELARI

Le anzidette sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, vale a dire prima della sentenza di condanna.
Da notare, per quel che qui importa, che il decreto prevede anche l'applicabilità di misure cautelari reali.
Il giudice, infatti, potrà disporre il sequestro:

- preventivo delle cose di cui è consentita la confisca;
- conservativo:
  - dei beni mobili e immobili della società;
  - delle somme/cose alla stessa dovute.

INOSSERVANZA DELLE SANZIONI INTERDITTIVE

Chiunque trasgredisce gli obblighi/i divieti inerenti alle sanzioni interdittive è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.
In danno della società nell'interesse o a vantaggio della quale il reato è stato commesso, s'applicano la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote e la confisca del profitto.
Se dall'anzidetto reato la società ha tratto rilevante profitto, s'applicano le sanzioni interdittive diverse da quelle in precedenza irrogate.

CONFISCA

Conseguenza automatica della sentenza di condanna, la confisca ha a oggetto il prezzo/profitto del reato e può essere eseguita su qualsivoglia somma di denaro/bene di proprietà della società che abbia valore equivalente.

PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

La pubblicazione della sentenza di condanna è sanzione facoltativa che viene irrogata allorquando nei confronti della società viene irrogata la sanzione interdittiva.

TENTATIVO

In caso di delitto tentato, le sanzioni, pecuniarie e interdittive, sono ridotte da un terzo alla metà, ma la società può andare esente da responsabilità se, volontariamente, impedisce il compimento dell'azione/la realizzazione dell'evento.

TRASFORMAZIONE, FUSIONE E SCISSIONE

In caso di:

- trasformazione, resta ferma la responsabilità della società per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione stessa ha avuto effetto;
- fusione, la società che ne risulta risponde dei reati dei quali risultavano responsabili le società partecipanti all'operazione;
- scissione, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui l'operazione ha avuto effetto.

CESSIONE

L'obbligazione solidale del cessionario d'azienda per le sanzioni pecuniarie *ex* decreto sorge nel caso di cessione d'azienda nell'ambito della cui attività risulti essere stato commesso il reato.
Sono fatti salvi il beneficio della preventiva escussione del cedente e il limite del valore dell'azienda ceduta.

ESTINZIONE

L'estinzione dell'azienda è fattispecie che non risulta disciplinata dal decreto.
Posto, però, che la liquidazione e la successiva cancellazione della società dal registro delle imprese conducono all'estinzione dell'azienda, ne conseguirà, nel caso di specie, anche l'estinzione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, nonché la non applicabilità delle sanzioni eventualmente già irrogate.

LINEE-GUIDA

Il decreto prevede che il MOG 231 possa essere costruito a partire da codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.
Su queste basi, Confindustria ha definito proprie linee-guida che, per quanto non vincolanti, rappresentano però un importante strumento di riferimento in vista della corretta costruzione d'un MOG 231.
In particolare, le anzidette linee-guida risultano tarate sulle seguenti fasi di costruzione:

- identificazione dei rischi potenziali circa la commissione dei reati rilevanti ai sensi del d. lgs. 8-6-2001, n. 231;
- progettazione e implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra attraverso adozione di specifici protocolli e procedure. Le componenti più rilevanti dell'anzidetto sistema di controllo delineato da Confindustria sono:
    - codice etico;
    - sistema disciplinare;
    - protocolli e procedure;
    - *policy* in materia di *Whistleblowing*;
    - poteri autorizzativi e di firma;
    - sistemi di controllo e gestione;
    - comunicazione al personale e sua formazione.

Le anzidette componenti devono ispirarsi a principi di:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione di funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione d'un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal MOG 231;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza;
- individuazione dei criteri di scelta e la previsione di specifici flussi informativi da e per l'anzidetto organismo di vigilanza.

LA SOCIETÀ LA VILLA S.R.L.

GRUPPO

Il Gruppo è costituito dalle seguenti società:

- La Villa s.p.a. (2);
- Eukedos s.p.a. (3);
- La Veranella s.r.l. (4);
- Providentia s.r.l. (5);
- Hiberna Regis s.r.l. (6);
- La Villa s.r.l. (7);
- Residenza Ardoino Morelli s.r.l. (8);
- Edos s.r.l. (9);
- Poggio Imperiale s.r.l. (10);
- Cimabue s.r.l. (11);
- PCMDUE s.r.l. (12).

STAKEHOLDER

Gli *stakeholder* della società sono:

- i soci;
- gli organi di *governance*;
- i dipendenti;
- i collaboratori;
- i consulenti esterni;
- i clienti;
- i fornitori;
- gli istituti di credito;
- la pubblica amministrazione;
- le aziende sanitarie locali;
- le fondazioni *no profit*;
- gli enti di beneficienza;
- le associazioni di categoria;
- le associazioni territoriali;
- le organizzazioni sindacali;
- i *competitors*.

SOCIETÀ

La Villa s.r.l. è una società a responsabilità limitata con capitale sociale detenuto interamente dalla società La Villa s.p.a.

La società ha a oggetto:

- l'acquisto, la vendita, la locazione, la permuta, l'amministrazione nonché la gestione e in proprio e per mezzo di terzi di beni immobili;
- la realizzazione, l'organizzazione e la gestione di case di riposo, strutture per anziani, ospedali e strutture sanitarie in genere.

SEDE

La società ha sede legale-amministrativa in Firenze, alla Via Benedetto da Foiano n. 14.

GOVERNO SOCIETARIO

Gli organi d'indirizzo e controllo aziendale sono:

- il socio unico;

(2) Società capogruppo.
(3) Società controllata.
(4) Società controllata.
(5) Società controllata.
(6) Società controllata.
(7) Società controllata.
(8) Società controllata.
(9) Società controllata indirettamente.
(10) Società controllata indirettamente.
(11) Società controllata indirettamente.
(12) Società controllata indirettamente.

- il consiglio d'amministrazione ([13]);
- il presidente del consiglio d'amministrazione;
- l'amministratore delegato;
- i direttori;
- i procuratori speciali;
- il collegio sindacale.

Con atto datato 27 aprile 2020, la revisione legale è stata affidata alla società KPMG s.p.a.

SOGGETTI APICALI

Sono considerati soggetti apicali dell'organizzazione:

- il consiglio d'amministrazione;
- il presidente del consiglio d'amministrazione;
- l'amministratore delegato;
- i consiglieri d'amministrazione;
- i procuratori speciali ([14]).

Sono altresì considerati soggetti apicali dell'organizzazione:

- i direttori;
- i responsabili di primo livello dell'organigramma;
- i direttori d'area ([15]);
- i responsabili delle Unità operative ([16]).

ORGANIZZAZIONE

STRUTTURE

A livello d'organizzazione interna, la società consta d'una Direzione generale ([17]) e di strutture per aree geografiche d'attività.
Le singole aree geografiche ([18]) sono presiedute dalle Direzioni d'area.
Coadiuvati dagli Assistenti d'area ([19]), i Direttori d'area, se, per un verso, fanno capo alla Direzione generale, per l'altro verso, coordinano i Responsabili di struttura.

FUNZIONI AZIENDALI

Le funzioni aziendali sono:

- area Amministrazione;
- area *Human Resources* e sicurezza;
- area Acquisti;
- Governo Clinico;
- Immobili, cantieri e manutenzioni;
- area operativa Cure domiciliari;
- area operativa Nord;
- area operativa Centro;
- area operativa Nord Ovest;
- area operativa Nord Est;
- area operativa Sud;
- area operativa Sede;
- area Affari generali e legali;
- area *Information tecnology*;
- area *Marketing*;
- area Qualità;
- area Sviluppo.

ORGANIGRAMMA

L'assetto organizzativo della società è graficamente rappresentato nell'organigramma aziendale ([20]) che riporta:

- responsabilità;
- rapporti gerarchici;
- mansioni.

L'anzidetto organigramma, costantemente aggiornato, è diffuso tramite rete *intranet* aziendale.

([13]) La società è amministrata da un consiglio d'amministrazione composto da quattro membri.
([14]) Come risultanti dal prospetto deleghe e procure mantenuto aggiornato dall'area Affari generali e legali.
([15]) Attributari d'una delega per la sottoscrizione dei contratti d'ammissione degli ospiti, nonché per la sottoscrizione, in contraddittorio con l'Azienda sanitaria locale, dei verbali della commissione di controllo e di vigilanza.
([16]) Attributari d'una delega per la sottoscrizione dei contratti d'ammissione degli ospiti.
([17]) Altrimenti detta Direzione aziendale.
([18]) Alla quale fanno riferimento i responsabili delle singole Strutture assistenziali.
([19]) Ove presente.
([20]) Approvato dalla Direzione generale.

FUNZIONIGRAMMA

L'assetto organizzativo della società è graficamente rappresentato altresì nel funzionigramma aziendale ([21]) che formalizza l'attribuzione di compiti e responsabilità.

L'anzidetto funzionigramma, costantemente aggiornato, è diffuso tramite rete *intranet* aziendale.

([21]) Approvato dalla Direzione generale.

IL PRESENTE MOG 231

RATIO

L'adozione d'un MOG 231, se, per un verso, permette di dare vita a un sistema di controllo avente a oggetto l'agire imprenditoriale, per l'altro verso, consente di fissare e divulgare principi etici in grado di migliorare gli *standard* comportamentali della società.
Il presente MOG 231, se, da un lato, s'è posto l'obiettivo di (ri-)configurare un sistema, strutturato e organico, di procedure organizzative, gestionali e di controllo, finalizzato a prevenire la commissione di reati, nonché a rendere maggiormente efficace il sistema di controlli già in essere, dall'altro lato e anche in ossequio alle indicazioni proprie della giurisprudenza di legittimità ([22]), ha voluto rappresentare utile riferimento per la costruzione dei MOG 231 delle società controllate, avendo il consiglio d'amministrazione delle stesse inteso dotare ciascuna d'esse d'un proprio MOG 231 e d'un proprio organismo di vigilanza ([23]).

PROGETTO MOG 231

In quest'ottica, il progetto che s'è inteso realizzare al fine di dare vita all'anzidetto sistema di controllo s'è snodato attraverso le seguenti attività.

- Analisi statica della società.

Quest'attività è stata finalizzata a acquisire le informazioni necessarie per descrivere la società, la sua *mission*, la sua organizzazione e le sue funzioni, nonché per identificarne le procedure ([24]).

- Strutturazione delle interviste.

Quest'attività è stata finalizzata a redigere le domande attraverso le quali le singole funzioni aziendali hanno potuto descrivere attività e prassi aziendali.

- Somministrazione delle interviste.

Quest'attività è stata finalizzata a acquisire le principali informazioni aventi a oggetto attività e prassi aziendali.

- Mappatura delle aree a rischio-reato.

Quest'attività è stata finalizzata a individuare le aree aziendali nell'ambito delle quali erano effettivamente presenti rischi di commissione di reati.

- *Gap analysis*.

Quest'attività è stata finalizzata a valutare gli scostamenti tra gli originari assetti aziendali e quelli imposti dalla vigente legislazione in materia.

- Elaborazione delle procedure.

Quest'attività è stata finalizzata a definire chiare dipendenze e inter-relazioni gerarchiche, nonché a formalizzare chiare attribuzioni di responsabilità e di compiti.

- Verifica di tenuta delle procedure.

Quest'attività è stata finalizzata a verificare l'effettiva compatibilità delle procedure elaborate con le prassi aziendali in essere.

- Consegna del MOG 231.

Quest'attività è stata finalizzata a illustrare la parte generale, le parti speciali, il codice etico e il sistema sanzionatorio dell'adottando MOG 231.

- Adozione del MOG 231.

Quest'attività è stata finalizzata a adottare formalmente il MOG 231.

- Informazione e formazione.

Quest'attività è stata finalizzata a informare circa l'intervenuta adozione del MOG 231, nonché a formare circa la sua quotidiana applicazione.

([22]) Cass. pen., sez. V., 20-6-2011, n. n. 24583.
([23]) Con caratteristiche di totale autonomia e indipendenza.
([24]) Si precisa, per quanto occorrer possa, che la correlativa documentazione elettronico-cartacea, archiviata a opera del *team*, è visionabile da parte di responsabili di progetto e componente l'organismo di vigilanza.

TEAM

La concreta realizzazione dell'anzidetto progetto è transitata attraverso la costituzione d'un *team* multi-disciplinare, coordinato da responsabili ([25]) di progetto e chiamato a individuare tempi, modalità e logiche operativi.
Previa costante verifica dello stato d'avanzamento lavori, più precisamente, l'anzidetto *team* s'è innanzitutto premurato di conoscere la società e di studiarne l'originario assetto organizzativo e ciò anche nell'ottica di poterne correttamente descrivere, in chiave statica ([26]), le aree e le attività a rischio di commissione di reati, individuando altresì i correlativi *process owner*.
Su queste basi, è stato quindi possibile dare vita a una vera e propria attività di *risk assessment* finalizzata a verificare il rischio di commissione di reati alla luce della gestione propria delle anzidette aree e delle anzidette attività da parte della società.
La *gap analysis* alla quale, così impostata la questione, s'è dato vita ha permesso di mettere a fuoco criticità ([27]) a partire dalle quali sono state individuate azioni finalizzate a superare/mitigare le stesse.
Le anzidette azioni, per quel che qui importa, sono state compendiate in apposito documento denominato *Action plan*, chiamato a riassumere criticità e correlative azioni correttive anche sulla base d'un'analisi costi-benefici chiamata a fotografare i costi, anche organizzativi, legati alla necessità di superare/mitigare le anzidette criticità e i benefici destinati a derivarne sul piano proprio dell'effettivo rischio di commissione di reati.
Su queste basi, il *team* s'è quindi premurato di redigere l'adottando MOG 231 avendo cura di calare nell'ambito dello stesso tutte le regole che derivano dalle leggi e dalle buone prassi vigenti in materia, sempre filtrando le medesime attraverso il prisma proprio della specifica realtà aziendale di riferimento e ciò a fini d'effettiva "customerizzazione" dell'anzidetto progetto.

STRUTTURA

Alla luce di quanto precede, il presente MOG 231 risulta così strutturato:

- parte generale;
- codice etico;
- regolamento dell'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare;
- introduzione alle parti speciali;

- parte speciale A
  Indebita percezione d'erogazioni, truffa in danno dello Stato o d'un ente pubblico o per il conseguimento d'erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o d'un ente pubblico;
- parte speciale B
  Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- parte speciale C
  Delitti di criminalità organizzata;
- parte speciale D
  Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- parte speciale E
  Reati societari;
- parte speciale F
  Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- parte speciale G
  Delitti contro la personalità individuale;
- parte speciale H
  Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- parte speciale I
  Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- parte speciale J
  Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- parte speciale K
  Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- parte speciale L
  Reati ambientali;
- parte speciale M
  Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- parte speciale N
  Reati tributari;

- procedure.

([25]) Uno esterno e uno interno alla società.
([26]) C.d. situazione *as is*.
([27]) *Gap* appunto.

MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO

OMISSIS

REATI NON CONFIGURABILI

OMISSIS

SISTEMA DI CONTROLLI E PRESIDI PREVENTIVI

Onde ridurre i rischi di commissione di reati a livelli accettabili, la società ha inteso predisporre controlli e presidi preventivi.
Il sistema di controlli adottato, anche alla luce di quanto suggerito, in sede di proprie linee-guida, da Confindustria, s'è snodato attraverso:

- l'implementazione del codice etico;
- l'implementazione del sistema organizzativo, formalizzato e chiaro, avente a oggetto l'attribuzione di responsabilità;
- l'implementazione delle procedure, manuali e informatiche, finalizzate a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali;
- la separazione di compiti tra coloro che gestiscono attività a rischio di commissione di reati;
- l'assegnazione di poteri, autorizzativi e di firma, coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- la comunicazione del MOG 231;
- la formazione.

Alla luce di quanto precede, sono state, quindi, formalizzate e redatte:

- le parti speciali del presente MOG 231 relative:
  - alle fattispecie di reato;
  - al codice etico;
  - al sistema disciplinare;
  - al regolamento dell'organismo di vigilanza;
- i protocolli preventivi predisposti per ciascuna area a rischio di commissione di reati, oggetto di dettagliata analisi nelle procedure operative.

RISORSE FINANZIARIE

Il decreto, come noto, impone alle società d'individuare modalità di risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati.
Vero ciò, la società ha inteso prevedere:

- che tutte le operazioni in materia vengano poste in essere mediante esclusivo utilizzo di conti correnti bancari intestati alla società;
- che siano identificati i soggetti autorizzati o delegati a gestire le anzidette operazioni ([28]);
- che, periodicamente, vengano poste in essere operazioni di verifica aventi a oggetto saldi e operazioni di cassa;
- che il vertice aziendale definisca i fabbisogni finanziari a medio e lungo termine, le forme e le fonti di copertura, dandone altresì evidenza nell'ambito di specifici *reports*.

Con specifico riferimento ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1), la società ha inteso prevedere:

- che venga garantita la legittima provenienza e il lecito utilizzo degli strumenti di pagamento diversi dal contante;
- che tutte le operazioni in materia vengano poste in essere mediante l'utilizzo esclusivo di canali e di servizi di pagamento abilitati;
- che, prima di porre in essere le anzidette operazioni, venga consultato l'elenco degli intermediari per i servizi di pagamento abilitati ([29]);
- che vengano periodicamente monitorati tutti gli strumenti di pagamento al fine di garantirne la titolarità.

Nell'ipotesi di soggetti abilitati all'estero, la società ha inteso prevedere che, prima di porre in essere le anzidette operazioni, vengano verificati gli estremi delle autorizzazioni rilasciate dalle autorità di vigilanza estere ([30]).
Nell'ipotesi d'utilizzo di valuta virtuale, la società ha inteso prevedere che venga verificata la liceità con riguardo alla provenienza delle valute ([31]).

([28]) Sia in contanti che mediante strumenti di pagamento diversi.
([29]) Mediante il sito internet della Banca d'Italia.
([30]) Mediante la pagina *home* dei siti *internet* degli intermediari di riferimento.
([31]) Per quel che qui importa, la valuta deve provenire da *exchange* iscritti al correlativo Albo nazionale (v. sezione Area Cambiavalute, consultabile all'indirizzo *internet* *www.organismo-am.it*).

PRINCIPI GENERALI DI PREVENZIONE

La società, in ogni caso, ha inteso condividere e fare propri i seguenti principi generali di prevenzione:

- esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità d'archiviazione della documentazione rilevante;
- segregazione di compiti e, conseguente, separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- poteri autorizzativi di spesa e di firma che devono essere:
    - coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie d'approvazione delle spese;
    - chiaramente definiti e conosciuti all'interno della società;
- tracciabilità:
    - ogni operazione inerente attività sensibili deve essere adeguatamente documentata;
    - il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibili deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali;
    - devono essere dettagliatamente disciplinati i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione/distruzione delle registrazioni effettuate;
- attività di monitoraggio, finalizzata all'aggiornamento periodico e tempestivo di procure, deleghe di funzioni, nonché del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale e con l'intero impianto della struttura organizzativa.

L'ARCIPELAGO DELLA *COMPLIANCE* AZIENDALE

S'è soliti dire che l'unico scudo penale per imprenditori e imprese è rappresentato dal MOG 231. Ma si continua a tacere che, nella modernità, l'arcipelago della *compliance* aziendale consta d'una serie d'isole ([32]) rispetto alle quali il MOG 231 s'appalesa sempre più imprescindibile.
Se è pacifico, peraltro, che la capitale di detto arcipelago insista sull'isola denominata salute e sicurezza sul lavoro ([33]), è altrettanto pacifico che gli irrinunciabili doveri di tutela degli attori della sicurezza aziendale si staglino sullo sfondo anche laddove le risorse umane si trovino a operare in trasferta.
Per costante giurisprudenza di legittimità, infatti, «la dislocazione all'estero del cantiere costituisce un fattore del tutto irrilevante», atteso che, essendo posta a protezione dell'integrità fisica del lavoratore, «la normativa italiana in materia infortunistica [...] deve considerarsi di ordine pubblico».
Cristalline le conseguenze: per quanto le risorse umane si trovino a operare in trasferta, gli attori della sicurezza aziendale ([34]) «s[aranno comunque] tenuti a adottare tutte le misure necessarie al fine di prevenire possibili infortuni» ([35]).
I medesimi, insomma, dovranno comunque valutare tutti i rischi propri dello specifico luogo di lavoro e formare i lavoratori con specifico riguardo agli stessi ([36]).
Se quanto precede è corretto, non deve allora stupire il fatto che, preso atto della crescente complessità strutturale propria della *compliance* aziendale, in letteratura, vi sia stato chi abbia inteso sponsorizzare una «visione olistica delle scienze aziendalistiche», suggerendo di costruire i MOG 231 del futuro anche sulla base d'«autonome sezioni dedicate a singoli frammenti di *compliance*» ([37]).

TRAVEL SECURITY. LAVORO AUTONOMO E DIPENDENTE

Proprio in quest'ottica, consapevole del fatto che a venire in emergenza in materia di trasferte estere sono reati-presupposto ([38]) che vanno a tangere anche beni giuridici di primaria importanza ([39]), la società ha inteso dare vita a parte speciale *ad hoc* ([40]), rapsodicamente cucita a valle delle parti speciali "ordinarie" ([41]) e baricentrata appunto sulle trasferte estere ([42]).
Ciò nella consapevolezza che una corretta gestione del rischio *in subiecta materia* non possa che transitare anche attraverso prescrizioni di matrice squisitamente aziendalistica ([43]), in grado, in quanto tali, d'ulteriormente scongiurare la commissione di consimili gravi reati.

ADOZIONE E AGGIORNAMENTI

Il presente MOG 231 è stato adottato dal consiglio di amministrazione della società che dovrà curarne gli aggiornamenti che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:

- modifiche:
    - legislative;

([32]) Salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, fisco, certificazioni, rating di legalità, rating d'impresa, privacy, sicurezza informatica, etc.
([33]) Venendo qui in rilievo beni giuridici di primaria importanza.
([34]) Comunque chiamati a operare con diligenza, perizia e prudenza anche *ex* articolo 2087 codice civile. Cass. pen., sez. IV, 29-10-2003, n. 49492.
([35]) Cass. pen., sez. IV, 27-9-2021, n. 35510.
([36]) Cass. pen., sez. IV 27-6-2017, n. 45808.
([37]) A. ESPOSITO, *Assetti societari e rischio penale. Frammenti per la costruzione di un modello integrato di organizzazione e gestione*, Torino, 2022, 155.
([38]) Il riferimento è qui a quelli passati in rassegna dagli artt. 25 *quinquies*, 25 *septies* e 25 *quinquiesdecies* decreto.
([39]) Quali la libertà individuale e l'integrità fisica.
([40]) E correlativi protocollo etico organizzativo e procedura.
([41]) E correlativi protocollo etico organizzativo e procedura.
([42]) *Recte*: sulla corretta gestione delle stesse da parte di datori di lavoro per la sicurezza e dirigenza aziendale.
([43]) Si v., in proposito, quanto previsto dalla **Procedura** *Travel security*. Lavoro autonomo e dipendente.

- organizzative/gestionali della società;

- significative violazioni del presente MOG 231.

COMUNICAZIONE

Volendo dare efficace attuazione allo stesso, la società ha inteso assicurare la comunicazione del presente MOG 231 e verso l'interno – *i.e.* verso i propri dipendenti – e verso l'esterno – *i.e.* verso i soggetti che, pur non rivestendo formalmente la qualifica di dipendente, operano, anche occasionalmente, per il conseguimento degli obiettivi propri della società –.
Ciò affinché risultasse chiaro che:

- in caso di violazioni del MOG 231:
  - alla società potranno essere irrogate sanzioni amministrative;
  - alla persona che opera in nome e per conto della stessa potranno essere irrogate sanzioni disciplinari;
- la società non intende tollerare violazioni del MOG 231, venendo qui in emergenza, comunque s'imposti la questione, comportamenti contrari a quelli che sono i principi etici della stessa.

FORMAZIONE

La formazione è stata somministrata avendo specifico riguardo a:

- soggetti apicali e persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza;
- principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità.

Essa verrà periodicamente rinnovata e ciò al duplice fine di:

- comunicare modifiche:
  - legislative;
  - organizzative / gestionali della società;
- adeguatamente formare anche i soggetti neoassunti.

All'esito d'ogni singola sessione formativa, in ogni caso, i partecipanti alla stessa, se, per un verso, hanno compilato / compileranno il relativo registro-presenze ([44]), per l'altro verso, sono stati / saranno fatti destinatari di relativo attestato di partecipazione.

La formazione dell'organismo di vigilanza è stata concordata con un consulente esterno della società, esperto in materia e è stata somministrata con l'obiettivo di fare sì che detto organismo fosse provvisto d'elevata comprensione tecnica del presente MOG 231, nonché degli strumenti utili in vista dell'effettivo adempimento del proprio compito.

ORGANISMO DI VIGILANZA

Abbiamo detto che, per andare esente da responsabilità, la società dovrà provare, tra l'altro, d'avere affidato il compito di vigilare sul MOG 231 a un organismo dotato d'autonomi poteri d'iniziativa e di controllo.
Da quanto precede discende che l'affidamento dell'anzidetto compito all'anzidetto organismo contrassegna presupposto indispensabile affinché la società possa essere esonerata da responsabilità *ex* decreto.
In quest'ottica, le linee-guida di Confindustria suggeriscono che a venire qui in emergenza sia organismo caratterizzato da:

- autonomia;
- indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Nel caso di specie, l'anzidetto organismo:

- ha struttura monocratica;
- è composto da un componente esterno alla società.

Il componente l'anzidetto organismo:

- è nominato dal consiglio d'amministrazione;
- resta in carica tre anni;
- è rieleggibile.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, il componente l'anzidetto organismo non è soggetto a potere e direzione gerarchico-disciplinare degli organi e delle funzioni aziendali.

([44]) E ciò affinché dell'attività che qui c'occupa esista traccia formale.

Costituiscono cause d'ineleggibilità e di decadenza del componente l'anzidetto organismo:

- le cause d'ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- la condanna, anche non definitiva, per reati previsti dal decreto;
- la condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione;
- la condanna, anche non definitiva, per reati per delitti finanziari;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza previsto dalla *Whistleblowing policy*;
- l'esercizio d'attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella della società.

Nelle ipotesi più gravi, il consiglio d'amministrazione può decidere la sospensione cautelare del componente l'anzidetto organismo e la nomina di componenti *ad interim*.
Il consiglio d'amministrazione può revocare il componente l'anzidetto organismo nelle ipotesi:

- passate in rassegna dal correlativo regolamento;
- di gravi inadempimenti del mandato.

In caso di morte, sopravvenuta incapacità, decadenza, revoca o rinuncia del componente l'organismo, il consiglio d'amministrazione provvede senz'indugio alla sua sostituzione.
Nell'espletamento delle proprie funzioni, l'anzidetto organismo:

- pone in essere attività ispettive periodiche sulla base d'un piano di monitoraggio annuale che specifichi frequenza e tipologia (pianificata/a sorpresa) delle anzidette attività;
- accede a tutti i documenti aziendali e, più in generale, a tutte le informazioni inerenti le attività sensibili proprie della società;
- può richiedere la collaborazione di tutte le funzioni aziendali e, più in generale, di tutti i dipendenti;
- può ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità;
- propone l'applicazione delle necessarie sanzioni alla funzione titolare del potere disciplinare;
- propone i più opportuni programmi di formazione in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;
- comunica periodicamente le attività svolte e le segnalazioni ricevute al consiglio d'amministrazione.

In conformità a quanto previsto dal decreto, l'anzidetto organismo deve essere informato in merito a ogni notizia rilevante in vista dell'applicazione del presente MOG 231 e del suo eventuale aggiornamento.

L'anzidetto obbligo ha a oggetto qualsivoglia notizia relativa:

- a eventuali variazioni organizzative a livello aziendale;
- a comportamenti non in linea con quanto previsto dal MOG 231 che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, possono causare una violazione dello stesso, nonché arrecare pregiudizio, patrimoniale e d'immagine, alla società e danno alla medesima;
- a operazioni che presentino profili tali da indurre a ravvisare il pericolo di commissione di reati previsti dal decreto;
- alla commissione di reati previsti dal decreto.

FLUSSI INFORMATIVI E *REPORTING* VERSO GLI ORGANI SOCIALI

L'organismo riferisce all'organo amministrativo e all'organo di controllo in merito all'attuazione del presente MOG 231, all'emersione di eventuali criticità e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati e i suggerimenti sulle eventuali azioni da intraprendere.
In particolare, sono previste quattro linee di *reporting*:

- periodicamente all'organo amministrativo, per garantire un costante allineamento con il vertice aziendale in merito alle attività svolte;
- annualmente, nei confronti dell'organo amministrativo, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'organismo di vigilanza stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del presente MOG 231;
- occasionalmente nei confronti dell'organo di controllo, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali, potendo ricevere dall'organo di controllo richieste d'informazioni o di chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni;
- in ogni caso, all'organo amministrativo e all'organo di controllo, qualora si verifichi una violazione del presente MOG 231.

L'organismo può essere convocato in qualsiasi momento sia dall'organo amministrativo sia dall'organo di controllo e, a sua volta, può richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del MOG 231 o in relazione a situazioni specifiche.
A garanzia d'un corretto e efficace flusso informativo, nonché al fine d'un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

WHISTLEBLOWING

Il *whistleblowing* è l'istituto attraverso il quale i dipendenti e, più in generale, tutti i soggetti connessi in senso lato all'organizzazione aziendale nell'ambito della quale s'è verificata la violazione possono segnalare la stessa, nonché, più in generale, potenziali violazioni e/o illeciti di cui siano stati testimoni.
Così impostata la questione, saranno quindi oggetto di segnalazione le condotte:

- che, (pur) non integrando alcuna fattispecie di reato, possono determinare una violazione del presente MOG 231;
- che, integrando una fattispecie di reato, possono cagionare la responsabilità della società ex decreto.

Se il destinatario delle segnalazioni, così come individuato dalla società, è l'organismo dotato d'autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, le stesse potranno avere a oggetto tutte le violazioni che ledono il pubblico interesse e/o che s'appalesano riconducibili:

- agli appalti pubblici;
- alla prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- alla salute pubblica;
- alla tutela della vita privata e dell'ambiente;
- alla sicurezza dei trasporti, delle reti e dei sistemi informativi;
- alla protezione dei dati personali;

In quest'ottica, la società ha istituito più canali che consentono a organo amministrativo, soggetti in posizione apicale e soggetti subordinati di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ex decreto fondate su:

- elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni del presente MOG 231.

Gli anzidetti canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. La società ha previsto:

- il divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi:
    - viola le misure di tutela del segnalante;
    - effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate.

La società ha previsto che:

- la violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione debba essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro in vista dell'adozione da parte dello stesso di tutti i provvedimenti di propria competenza;
- il licenziamento, ritorsivo o discriminatorio del segnalante, sia nullo, così come nulli siano il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti dello stesso.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari ovvero a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante a altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, è onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

CODICE ETICO

Il codice etico che la società ha inteso implementare esprime i principi etici propri della società e che la società stessa intende coltivare nella convinzione che un'impresa debba essere valutata per la qualità di prodotti e servizi, ma anche e soprattutto per la capacità di produrre valore e valori.
In quest'ottica, l'anzidetto codice etico, se, per un verso, intende fissare *standard* etici di riferimento che reggano e governino condotta e azioni proprie della società, per l'altro verso, vuole passare in rassegna i diritti, i doveri e le responsabilità propri della società verso amministratori, soci, dipendenti, collaboratori, consulenti, pubblica amministrazione, organizzazioni politiche, organizzazioni sindacali, clienti, fornitori, concorrenza, terzi, *media* e componente l'organismo di vigilanza.
Sempre in quest'ottica, se tutti i destinatari dell'anzidetto codice etico (amministratori, soci, dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori, terzi e componente l'organismo di vigilanza, etc.), nessuno escluso, dovranno conformare il proprio operato alle prescrizioni ivi contenute, in nessun modo il convincimento d'agire nell'interesse o a vantaggio della società potrà giustificare l'adozione di comportamenti contrari alle stesse e/o alle prescrizioni contenute nel presente MOG 231.
Con l'avvertenza, per quel che qui importa, che l'anzidetto codice non rappresenta, né vuole rappresentare, documento immodificabile, potendo sempre essere suscettibile d'aggiornamento e d'integrazioni in funzione d'eventuali mutamenti, interni e/o esterni, della società, nonché delle esperienze proprie della stessa.
Ciò al fine d'assicurare piena coerenza tra i valori-guida ivi assunti alla stregua di principi fondamentali propri della società e i comportamenti che la stessa deve tenere sulla base di quanto stabilito nell'anzidetto codice etico.
Nello specifico, la società, se, per un verso, intende tutelare e promuove i diritti umani, per l'altro verso, è consapevole del fatto che la tutela della personalità individuale, nonché della libertà e dell'incolumità della persona rappresentino valori imprescindibili.

Parimenti, la società riconosce primaria rilevanza alla minore età e, conseguentemente, alla repressione di comportamenti che potrebbero configurare reati di natura sessuale in danno di minori.
E' assoluto convincimento della società che le azioni, le operazioni, i contratti, e, più in generale, tutti i comportamenti tenuti da coloro che contribuiscono alla *mission* aziendale debbano essere improntati alla massima integrità, alla massima onestà, alla massima correttezza e alla massima lealtà e che gli anzidetti valori si debbano tradurre in azioni concrete.
Parimenti, è assoluto convincimento della società che equità e obiettività rappresentino valori che devono guidarne condotta e azioni.
La società crede altresì nella trasparenza, intesa essa alla stregua di quello specifico valore che fa sì che la società s'impegni a diffondere informazioni veritiere, complete e comprensibili, in modo da permettere a chiunque d'assumere comportamenti consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con la società stessa.
Ma non potrebbe esservi trasparenza se, parallelamente, non vi fossero riservatezza e responsabilità, dovendo la società sempre tutelare, anche da questo punto di vista, i propri *stakeholders* e, soprattutto, volendo la stessa ispirare le proprie azioni a principi di sana e prudente gestione.
Anche in quest'ottica, la società intende riservare specifiche attenzioni per le materie della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente e ciò anche attraverso il rispetto delle normative nazionali/internazionali di riferimento.

CODICE DI CONDOTTA ANTICORRUZIONE

La società ha adottato, altresì, il Codice di condotta anticorruzione.
L'obiettivo della società e, più in generale, del Gruppo, infatti, è quello d'impegnarsi nella lotta alla corruzione e nella promozione d'una cultura etica.
In quest'ottica, l'anzidetto Codice di condotta anticorruzione fornisce alcuni esempi di situazioni in cui la corruzione può verificarsi nonché i comportamenti e le procedure che le risorse umane devono adottare per prevenire la stessa.
Detto Codice di condotta anticorruzione rappresenta l'espressione naturale di quelli che sono i valori tradizionalmente al centro del nostro mondo, esprimendo con chiarezza la scelta etica della società e, più in generale, del Gruppo.

CODICE DI BUONA CONDOTTA DEL *GROUPE MAISON DE FAMILLE*

Parallelamente, la società ha adottato altresì il Codice di buona condotta del *Groupe Maison de Famille*.
L'obiettivo della società e, più in generale, del Gruppo, infatti, è quello d'essere *leader* nell'accompagnamento del ben-vivere e del ben-invecchiare degli anziani.
In quest'ottica, l'anzidetto Codice di buona condotta rappresenta l'espressione naturale di quelli che sono i valori tradizionalmente al centro del nostro mondo, esprimendo con chiarezza la scelta etica della società e, più in generale, del Gruppo.

SISTEMA DISCIPLINARE

Il decreto, come noto, indica, quale condizione essenziale in vista dell'efficace attuazione del MOG 231, la costruzione d'un sistema idoneo a sanzionare le violazioni dello stesso.
Le sanzioni ivi previste, più precisamente, se, per un verso, dovranno essere irrogate in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel MOG 231, per l'altro verso, dovranno rispettare i seguenti principi:

- legalità;
- complementarietà;
- tipicità;
- contraddittorio;
- tempestività;
- gradualità;
- pubblicità.

Il sistema disciplinare che qui c'occupa è costruito a partire dalle norme del codice civile, della l. 20-5-1970, n. 300 (c.d. statuto dei lavoratori) e del vigente CCNL.
Quanto agli amministratori, a essere irrogabili sono le seguenti sanzioni (qui passate in rassegna in ordine crescente di gravità):

- richiamo scritto;
- diffida in ipotesi di:
    - adozione di comportamenti non coerenti con il presente MOG 231 e correlativo codice etico;
    - violazione delle procedure aziendali;
- (per l'amministratore delegato) revoca delle deleghe e decurtazione degli emolumenti in ipotesi d'adozione di comportamenti univocamente diretti a commettere reati previsti dal decreto;
- (per l'amministratore senza deleghe) decurtazione degli emolumenti in ipotesi d'adozione di comportamenti univocamente diretti a commettere reati previsti dal decreto;
- sospensione per il periodo di tempo ritenuto opportuno e comunque non superiore a sei mesi;
- revoca (ex art. 2383 c.c.) in ipotesi di:
    - adozione di comportamenti univocamente diretti a commettere reati previsti dal decreto e tali da causare il rischio di concreta applicazione in danno della società di misure ex decreto;
    - violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
    - effettuazione, con colpa grave/dolo, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.

Quanto ai dipendenti, a essere irrogabili sono le seguenti sanzioni (qui passate in rassegna in ordine crescente di gravità):

- rimprovero inflitto verbalmente in ipotesi di:
  - violazione delle procedure interne previste dal presente MOG 231 per inosservanza delle disposizioni di servizio ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
  - condotta consistente in tolleranza d'irregolarità di servizi ovvero in inosservanza di doveri o d'obblighi di servizio dalla quale non sia derivato pregiudizio per il servizio o per gli interessi della società;
- rimprovero inflitto per iscritto in ipotesi di:
  - condotte punibili con rimprovero inflitto verbalmente, ma che, per conseguenze specifiche o a causa di recidiva, presentino maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal presente MOG 231, adozione ripetuta di condotte non conformi alle prescrizioni contenute nel presente MOG 231, etc.);
  - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte di preposti d'irregolarità lievi commesse da appartenenti al personale;
- multa in ipotesi di:
  - inosservanza delle procedure previste dal presente MOG 231 con contestuale consumazione di reati alla quale non sia conseguita l'instaurazione di procedimento penale in danno della società;
  - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali:
    - da esporre la società a situazioni oggettive di grave pericolo;
    - da determinare per la società riflessi negativi;
  - violazione del divieto d'atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - effettuazione, con colpa grave, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.
- licenziamento per giustificato motivo in ipotesi di:
  - violazione di prescrizioni contenute nel presente MOG 231 mediante condotte tali da causare possibili applicazioni in danno della società delle sanzioni previste dal decreto;
  - inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro;
- licenziamento per giusta causa (ex art. 2119 c.c.) in ipotesi di:
  - palese violazione di prescrizioni contenute nel presente MOG 231 mediante condotte tali da causare concrete applicazioni in danno della società delle misure previste dal decreto (dovendosi ravvisare nelle anzidette condotte violazioni dolose di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi);
  - condotte dirette alla commissione di reati previsti dal decreto;
  - effettuazione, con dolo, di segnalazioni infondate da parte del *whistleblower*.

Quanto ai consulenti, collaboratori e terzi, qualsivoglia condotta contrastante con le prescrizioni contenute nel presente MOG 231 potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale in essere con gli stessi.
La società si riserva espressamente la facoltà di proporre domanda di risarcimento qualora dalle anzidette condotte derivino danni concreti a livello e materiale e d'immagine.
Quanto al componente l'organismo di vigilanza, gli stessi sono solidalmente responsabili nei confronti della società per i danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di legge, degli obblighi di diligenza e degli obblighi di riservatezza dell'identità del *whistleblower*.
Condotte negligenti e/o imperite che abbiano causato omesso controllo sull'attuazione e sull'aggiornamento del presente MOG 231 potranno determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale in essere con il componente l'organismo di vigilanza.

ITER D'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

ORGANI SOCIALI

Assunta la notizia della violazione, l'organismo di vigilanza informerà l'organo di controllo e l'organo amministrativo, i quali, considerata la gravità del fatto commesso, provvederanno a assumere le opportune iniziative.
L'anzidetta comunicazione da parte dell'anzidetto organismo dovrà contenere:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del MOG 231 che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi;
- una proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A seguito di tale comunicazione, l'organo amministrativo convocherà il soggetto responsabile della violazione affinché partecipi a una riunione congiunta dell'organo amministrativo, dell'organo di controllo e dell'organismo di vigilanza, con convocazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del MOG 231 oggetto di violazione;
- la data fissata per la riunione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni scritte a propria difesa nel termine di cinque giorni dalla comunicazione stessa.

L'organo amministrativo, sulla scorta degli elementi acquisiti nel corso della suddetta riunione, archivia il procedimento ovvero determina la sanzione ritenuta applicabile.

DIPENDENTI

La procedura d'accertamento e l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti è espletato nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché del CCNL applicabile ed è articolato nelle seguenti fasi:

- assunzione della notizia della violazione;
- contestazione dell'addebito al dipendente con lettera raccomandata, con fissazione d'un termine non inferiore a cinque giorni, affinché il medesimo proceda a presentare le proprie giustificazioni;
- eventuale presentazione delle anzidette giustificazioni da parte del dipendente, in forma scritta e, in ogni caso, audizione dello stesso;
- proposta della sanzione, da parte dell'organismo di vigilanza all'organo amministrativo, disciplinare ritenuta opportuna;
- adozione da parte dell'organo amministrativo della sanzione disciplinare ritenuta opportuna;
- comunicazione scritta della decisione al dipendente.

Il dipendente destinatario del provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare per illegittimità il provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure previste dall'art. 7 20-5-1970, n. 300 o di quelle previste dal CCNL applicabile, ove previsto.

COLLABORATORI, CONSULENTI E TERZI

Assunta la notizia della violazione, l'organismo di vigilanza trasmetterà all'organo amministrativo e all'organo di controllo ovvero al dirigente preposto alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una comunicazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del presente MOG 231 che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi;
- una proposta in merito alla sanzione ritenuta opportuna rispetto al caso concreto.

Rispettivamente l'organo amministrativo ovvero il dirigente preposto:

- si pronuncerà in ordine alla determinazione e alla concreta applicazione della misura come contrattualmente previsto, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'organismo di vigilanza;
- comunicherà la propria decisione per iscritto al soggetto interessato.