PELLICANO HOTELS

ITALY

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 maggio 2024

GRUPPO PELLICANO HOTELS

Pellicano Hotels S.p.A. · Località Sbarcatello snc · 58019 Porto Ercole (GR) Italy · pellicanohotelsgroup@pec.it ·
pellicanohotels.com · Cap.Soc. € 59.010,00 i.v. · Reg. Imprese della Maremma e del Tirreno · C.F. / P.IVA 01732210537 · R.E.A. n. 226401

INDICE

Parte Generale

PREMESSA: IL MODELLO ORGNANIZZATIVO DI GRUPPO

1 IL SISTEMA DELLA RESPONSABILITA' DA REATO DELL'ENTE
1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001
1.2. Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001 (cfr. Allegato)
1.3. L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

2 FUNZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
2.1. Funzione e principi del Modello
2.2. Modello e Codice Etico di Gruppo
2.3. Adozione, aggiornamento ed applicazione del Modello

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA
3.1. Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza
3.2. *Reporting* nei confronti degli Organi Societari
3.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
3.3.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi
3.3.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

4 FORMAZIONE ED INFORMATIVA
4.1. Formazione del personale
4.2. Informativa a terzi

5 SISTEMA DISCIPLINARE
5.1. Principi generali
5.2. Sanzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti, procuratori

5.3. Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di amministrazione o del Collegio Sindacale, della Società di revisione, dell'Organismo di Vigilanza e dei Soci
5.4. Sanzioni nei confronti dei terzi

6 REGOLE PER LA DIFESA DELLA SOCIETÀ NEL PROCEDIMENTO PENALE

Parte Speciale
I. Premessa
II. Regole "generali di condotta"

II.1 Regole generali sull'acquisto di beni o servizi
III. Struttura della Parte speciale

Parte speciale "A"
Reati contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001)

Parte speciale "B"
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* D.lgs. 231/2001)

Parte speciale "C"
Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D.lgs. 231/2001)
Parte speciale "D"
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* D.lgs. 231/2001)

Parte speciale "E"
Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis1*, D.lgs. 231/2001)

Parte speciale "F"
Reati societari (art. 25-*ter* D.lgs. 231/2001)

Parte speciale "G"
Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* D.lgs. 231/2001)

Parte speciale "H"
Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* D.lgs. 231/2001)

Parte speciale "I"
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies1* D.lgs. 231/2001)

Parte speciale "L"
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*nonies* D.lgs. 231/2001)

Parte speciale "M"
Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* D.lgs. 231/2001)
Parte speciale "N"
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro e Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e altri reati in materia di immigrazione clandestina
(artt. 25-*quinquies* e 25-*duodecies* D.lgs. 231/2001)

Parte speciale "O"
Reati Tributari (art. 25-*quinquiesdecies* D.lgs. 231/2001)

Parte speciale "P"
Delitti contro il patrimonio culturale – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*septiesdecies* e 25-*octiesdecies* D.lgs. 231/2001)

Parte speciale "Q"
Reati ambientali (art. 25-*undecies* D.lgs. 231/2001)

PELLICANO HOTELS
ITALY

PARTE GENERALE

PREMESSA: IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GRUPPO

Il Gruppo **Pellicano Hotels** (d'ora in poi "Gruppo") ha per oggetto principale la gestione di alberghi, beauty farm, centri benessere, ristoranti, tavole calde, bar, pizzerie, locali notturni, discoteche, sale da ballo con intrattenimento danzanti, scuola di ballo, esercizi commerciali; l'organizzazione di eventi connessi alla promozione della cultura eno-gastronomica italiana e lo svolgimento di tutte le attività connesse (a titolo esemplificativo e l'edizione di riviste, libri, l'organizzazione di serate a tema); il commercio di generi alimentari con particolare riferimento ai prodotti tipici italiani ad esempio olii, vini, liquori, pasta, bevande varie; l'organizzazione di manifestazioni culturali di ogni genere, compresi spettacoli, concorsi, riunioni e simili, nonché di eventi anche sportivi, di convegni, congressi, meetings, conventions, compresa l'organizzazione e la promozione di spettacoli teatrali e musicali, fiere, mostre e manifestazioni in proprio o per conto terzi con erogazione di ogni tipo di servizio e/o attività connessa; la gestione di stabilimenti balneari ed il loro esercizio tanto direttamente quanto a mezzo terzi con l'erogazione di tutti i relativi servizi ed accessori quali la gestione di ristoranti, caffè, tavola calda, bar, rosticceria, pizzeria, gelateria e pasticceria con relativi laboratori, l'esercizio delle relative attività commerciali per generi non alimentari connessi alla stagione balneare; la somministrazione di alimenti e bevande, alcolici e superalcolici anche alla mescita; l'erogazione dei servizi connessi alla nautica da diporto, quali il rimessaggio di imbarcazioni, il noleggio e la locazione di scuole connesse quali vela, canottaggio e canoa.
Come da Sociogramma di Gruppo (cui si rinvia come nel tempo aggiornato), il Gruppo si contraddistingue per la ripartizione in capo a diverse Società della proprietà e della gestione operativa delle singole strutture alberghiere di riferimento.
In particolare:
-la **Pellicano Hotels S.p.A.** è la *holding* di partecipazione priva di personale che gestisce le partecipazioni (dirette o indirette) e svolge attività di supporto finanziario nonché di ottimizzazione della struttura finanziaria delle Società del Gruppo titolari, a loro volta, della proprietà o della gestione di strutture alberghiere;
-la **Pellicano PropCo S.r.L.** e la **Suvera PropCo S.r.L.,** prive di personale, hanno la proprietà di strutture alberghiere e curano interventi strutturali di ristrutturazione, riqualificazione o manutenzione straordinaria, edilizi e impiantistici;
-la **Pellicano OpCo S.r.L.** e la **Mezzatorre S.r.L.,** in virtù di locazione commerciale con la proprietà, gestiscono strutture alberghiere di riferimento con personale proprio amministrativo o stagionale (es. direttori, capi reparto, HR Manager, etc.) ovvero consulenti/collaboratori esterni (ad es. per elaborazione buste paga o per il servizio di prevenzione e protezione)

assumendo la diretta titolarità di ogni attività e obblighi di manutenzione ordinaria delle strutture;
-la **Pellicano Rent S.r.L.**, con proprio personale, detiene vetture e fornisce servizi di trasporto o affitta vetture per i clienti delle strutture alberghiere del Gruppo.
Per cariche sociali, ripartizione del capitale sociale, sistema di amministrazione e direzione nonché di revisione e controllo, assetto dei poteri di gestione, di spesa e/o di rappresentanza nonché descrizione
più analitica dell'oggetto sociale si rinvia alla **visura camerale** di ciascuna delle predette società, da considerarsi allegata al presente Modello come nel tempo aggiornata.
In ambito di Gruppo, la Pellicano OpCo S.r.L. fornisce servizi in *outsourcing*, sulla base di contratti (richiamati come tempo per tempo vigenti), per le funzioni di *corporate/staff* (es. *Operations*, HR, Amministrazione e Finanza, *Sales*, *Marketing*, IT, etc.).
I fornitori del Gruppo (es. per arredi, generi alimentari, vini/liquori, servizi di lavanderia, noleggio mezzi, etc.) sono persone fisiche/giuridiche prevalentemente italiane mentre i clienti sono persone fisiche italiane o straniere.
Sulla base della struttura organizzativa del Gruppo e dell'accentramento dell'esercizio dei relativi poteri di amministrazione, gestione e controllo con coincidenza di composizione degli organi competenti (es. Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), del *management aziendale* e della società di revisione, visto il Codice Etico di Gruppo (d'ora in poi richiamato, come nel tempo vigente), si è ritenuto di poter adottare un **Modello organizzativo unico del Gruppo Pellicano Hotels** (d'ora in poi, anche solo "MOGC") e demandare ad un **unico Organismo** (d'ora in poi anche solo "OdV") le funzioni di **vigilanza,** ferma la distinzione dei rischi-reato facenti capo alle singole Società del Gruppo aventi propria personalità giuridica le quali, ciascuna tramite il corrispondente organo di amministrazione, provvede al relativo recepimento.
Per questo motivo, nel presente Modello, salvo diversa specificazione, per *Consiglio di Amministrazione* (o CdA) e *Collegio Sindacale* o *Società di revisione*, si intende indifferentemente, l'organo di amministrazione o di controllo o di revisione di ciascuna Società del Gruppo.

SISTEMA DELLA RESPONSABILITA' DA REATO DELL'ENTE

1.1. Il Decreto legislativo 231/2001

Il D.lgs. 231/2001 (in seguito anche "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano una responsabilità "amministrativa" degli enti che si applica - in aggiunta a quella penale della persona fisica che ha posto materialmente in essere la condotta vietata - in relazione ad alcune fattispecie di reato (in due casi, come si vedrà nell'elenco che segue, anche di illeciti amministrativi) commesse, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da parte delle persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, 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 (c.d. soggetti "*apicali*", art. 6), o da parte di soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti precedenti (c.d. soggetti "*sottoposti all'altrui direzione*", art. 7).
Dal punto di vista dei criteri di imputazione soggettiva, l'elemento caratterizzante di detta nuova forma di responsabilità è costituito dalla previsione della c.d. "*colpa di organizzazione*", che rende possibile l'imputazione all'ente dei reati commessi dalle persone fisiche operanti all'interno dello stesso e comunque nel suo interesse o a suo vantaggio.
La rimproverabilità per il fatto commesso si articolerà differentemente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto.
Nel primo caso, l'ente non risponde solo se prova:
di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei predetti modelli ad un organismo dell'ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
che le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione: ciò postula che le stesse abbiano ingannato la struttura nel cui interesse è stato predisposto il modello organizzativo e gestionale ovvero gli altri soggetti che concorrono con il vertice nella realizzazione delle attività 'a rischio', aggirando mediante condotte frodatorie, falsificatrici, subdole ed oblique le regole contenute nel modello;
che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.
Nel secondo caso, la responsabilità discende dalla inosservanza degli obblighi di vigilanza o direzione, salvo che l'ente avesse, prima della commissione del fatto, adottato ed efficacemente

attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi.
Per ciò che attiene il considerevole profilo processuale relativo all'onere della prova, quindi, nel caso di un eventuale procedimento per accertare la responsabilità amministrativa da reato dell'ente, nella prima ipotesi – reato commesso da soggetto in posizione apicale – l'ente deve provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'art. 6, comma 1, lettere da *a)* a *d)* del d.lgs. 231, mentre nella seconda ipotesi – reato commesso dai sottoposti – l'onere di provare la mancata adozione, ovvero la mancata attuazione del modello organizzativo, ricade sull'accusa.

Le sanzioni previste dal Decreto (artt. 9 ss.) si distinguono in:
a) pecuniarie;
b) interdittive (l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi);
c) la confisca;
d) la pubblicazione della sentenza.

La responsabilità dell'ente sussiste anche:
- in relazione a reati commessi all'estero nei casi di cui all'art. 4 D.lgs. 231/2001, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o ancora se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 D.lgs. 231/2001).

1.2. Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001 (cfr. allegato)

1.3. L'adozione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'adozione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo può portare all'esonero dalla richiamata responsabilità qualora l'ente abbia adottato un sistema di prevenzione dei reati attraverso l'adozione di misure idonee, in grado di prevenire le condotte illecite e di ridurre il rischio della loro commissione.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto prevede che, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione "apicale", l'ente non risponde se dimostra:
di aver adottato ed efficacemente attuato, attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
di aver affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente modello nonché di curarne l'aggiornamento;
che i soggetti apicali hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza di cui alla lettera *b)*.
Lo stesso articolo 6, al comma secondo, chiarisce che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i suddetti modelli devono:

Individuare le c.d. "aree a rischio" di commissione dei reati previsti dal Decreto;
prevedere specifici protocolli e procedure al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati in questione;
prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto riguarda invece i soggetti «sottoposti all'altrui direzione o vigilanza», l'articolo 7 del Decreto prevede che l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, è esclusa l'inosservanza dei predetti obblighi di direzione o vigilanza se 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.
La medesima disposizione, al comma 4, chiarisce che «l'efficace attuazione del modello richiede:

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

In tale ambito, i Modelli devono:
identificare i rischi di effettiva commissione dei reati considerati dal Decreto, analizzando il contesto specifico ed individuando, all'interno delle strutture interne, le aree, i soggetti ed i modi in cui possano essere commessi i suddetti reati;
predisporre (ed aggiornare) un sistema di controllo preventivo che, attraverso un'attività continuativa che tenga conto anche dei mutamenti delle dinamiche interne, preveda dei protocolli di comportamento in grado di contrastare efficacemente i rischi identificati, riducendoli ad un livello di "rischio accettabile";
prevedere un sistema di sanzioni disciplinari (a prescindere dalla sussistenza di azioni penali) in caso di violazione del Codice Etico di Gruppo e del Modello, onde garantirne l'effettività;
istituire un Organismo di Vigilanza, dotato di specifiche caratteristiche di professionalità, autonomia di poteri ed indipendenza di giudizio, che operi in modo continuativo affinché non si creino lacune nei sistemi di controllo, vigilando su adeguatezza ed efficace attuazione del Modello e curandone l'aggiornamento;
prevedere un obbligo di informativa da parte di tutte le strutture e funzioni della Società nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

2 FUNZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

2.1. Funzione e principi del Modello

Scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema di controllo preventivo, attraverso la formalizzazione di procedure e di attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto, mediante l'individuazione delle aree a rischio (c.d. *risk assessment*) e la proceduralizzazione delle attività e dei controlli (c.d. *risk management*) riferibili alle diverse società del Gruppo Pellicano Hotels.

L'adozione del Modello si propone le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che operano, in nome e per conto delle singole Società del Gruppo, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, oltre che in una sanzione disciplinare, in un illecito passibile di sanzioni, sia penali che amministrative, da cui può derivare anche la responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001;
- ribadire che qualsivoglia forma di comportamento illecito è fortemente condannato dal Gruppo in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etici cui le Società intendono attenersi nell'espletamento delle rispettive attività;
- consentire, tramite adeguati presidi di controllo, un'azione di monitoraggio continuo ed organico sulle aree di attività a rischio tale da garantire interventi idonei a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Punti cardine del presente Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

⇒ la mappatura delle aree di attività "a rischio", vale a dire delle attività, come riferibili alle singole società del Gruppo, nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;

⇒ l'istituzione o l'aggiornamento di procedure formalizzate che disciplinino le modalità operative nelle aree di attività a rischio identificate;

⇒ l'attribuzione, a livello di Gruppo, ad un Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello in corrispondenza delle attività svolte dalle singole società del Gruppo;

⇒ la verifica e documentazione delle operazioni a rischio e l'istituzione di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;

⇒ il rispetto del principio della separazione dei compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio, in base al quale un singolo soggetto non può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo;

⇒ l'assegnazione di poteri di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali;

⇒ la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico programmato (controllo *ex post*);

⇒ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (nonché, per quanto di rispettiva spettanza, ai terzi che intrattengano rapporti con le Società del Gruppo) delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

⇒ l'istituzione di un idoneo sistema disciplinare nel caso di violazione delle regole contenute nel presente Modello;
⇒ la tracciabilità dei processi decisionali relativi ad attività nell'ambito delle quali possono essere commessi reati previsti nel D.lgs. 231/2001.

2.2. Modello e Codice Etico di Gruppo

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico di Gruppo, in modo tale da creare un *corpus* di norme interne che hanno lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale e di prevenire la commissione di reati.
Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico di Gruppo è strumento di portata generale ed esprime i principi generali di comportamento che le Società riconoscono come propri e sui quali si richiama l'osservanza da parte di CdA, Collegio Sindacale, società di revisione, soci, dirigenti, dipendenti, procuratori, collaboratori o terzi che, a qualsiasi titolo, agiscono per conto di Società del Gruppo;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

2.3. Adozione, aggiornamento ed applicazione del Modello

a) Adozione del Modello

Il Gruppo Pellicano Hotels provvede ad adottare e aggiornare, anche su richiesta e indicazione dell'Organismo di Vigilanza, il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione della holding recepita dai Consigli di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo.

b) Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È rimessa alla responsabilità della singola Società del Gruppo l'applicazione, per quanto riferibile alle attività di competenza, del presente Modello.

È attribuito all'OdV del Gruppo il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del presente Modello nell'ambito delle attività esercitate dalle singole società del Gruppo.

A tal fine, il CdA della *holding* provvederà a determinare un *budget* annuale per il funzionamento e per le attività dell'OdV.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza risponde ai seguenti requisiti:
- autonomia e indipendenza;
- professionalità e onorabilità;
- continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza
I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV possa esercitare quella funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello che lo stesso Decreto richiede come condizione per l'esonero da responsabilità dell'ente. Ciò comporta che la posizione assegnata all'OdV deve essere tale da garantire che questi possa assumere iniziative in merito alle funzioni di controllo assegnategli in piena libertà, senza interferenze e/o condizionamenti esterni da parte di altri organi dell'ente. A tal fine, l'OdV non è direttamente coinvolto nelle attività gestionali/consulenziali dell'ente che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio sulle verifiche in ordine alle stesse. Inoltre, è opportuno che l'OdV non si trovi in posizione di conflitto di interessi attuale o potenziale nei confronti degli altri organi sociali o dei terzi con cui la Società intrattiene rapporti commerciali continuativi.

Professionalità e onorabilità
L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.
In particolare, sotto questo profilo, si garantisce un bagaglio conoscitivo che riguarda in particolare due campi:

- attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo;
- competenze giuridiche, in particolare in materia penale (es. conoscenza della struttura e delle modalità di realizzazione dei reati e criteri di imputazione della responsabilità amministrativa dell'ente).

Sotto il profilo della onorabilità, chi ricopre l'incarico di OdV non deve aver commesso in precedenza fatti che abbiano inciso sulla sua integrità e rispettabilità, quali l'aver riportato condanne penali
definitive per reati presupposto o le altre ipotesi di seguito indicate come cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica.

Continuità d'azione

L'efficace attuazione di un modello complesso e articolato richiede che l'OdV operi stabilmente per lo svolgimento delle funzioni assegnategli e che abbia una conoscenza effettiva ed approfondita dei processi aziendali, essendo in grado di avere immediata conoscenza di eventuali criticità.

Il compito di vigilare (i) sul funzionamento del presente Modello (ii) sull'efficacia dello stesso in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e (iii) sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, nonché (iv) di curarne l'aggiornamento, risulta dunque affidato, a livello di Gruppo, ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) nominato con delibera del CdA della *Holding* recepita dal CdA delle singole società del Gruppo, previa valutazione dei predetti requisiti e determinazione del compenso in misura fissa, unitamente al *budget* annuale di funzionamento.

L'OdV dura in carica tre anni con possibilità di rinnovo.
Al fine di garantire i requisiti sopra indicati, la nomina dell'OdV e la permanenza in tale carica è comunque condizionata dall'assenza delle seguenti cause di incompatibilità, che costituiscono motivo di ineleggibilità e di decadenza dalla carica:
per quanto attiene all'autonomia e all'indipendenza:

- essere in rapporto di coniugio, parentela entro il quarto grado o affinità entro il secondo grado con i membri del CdA delle società del Gruppo;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie nelle Società del Gruppo;
- essere titolare di deleghe o procure operative nelle Società del Gruppo;

per quanto attiene alla onorabilità

- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, o la sospensione dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- aver riportato condanne penali definitive (anche a seguito di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex* artt. 444 ss. c.p.p.) per i reati dolosi o colposi previsti nel Decreto come reati presupposto;
- aver commesso violazioni al Modello che abbiano comportato l'applicazione, anche in via cautelare, a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto;
- essere sottoposto all'applicazione di misure di prevenzione.

Sotto il profilo della continuità d'azione, l'OdV, nell'assolvimento delle sue funzioni, ha libero accesso a tutti i dati/informazioni/atti/documenti delle Società del Gruppo, senza necessità di alcun consenso preventivo e può avvalersi, all'occorrenza, di professionisti esterni, per funzioni di verifica, consulenza o anche segreteria tecnica.
Inoltre, l'OdV provvede a disciplinare, mediante proprio regolamento, gli altri aspetti attinenti alla continuità della propria azione fra i quali rilevano, in particolare, la calendarizzazione, la verbalizzazione dell'attività di vigilanza e controllo e l'archiviazione della relativa documentazione.
In tale ambito, l'Organismo di Vigilanza contribuirà a:

- mantenere aggiornata la mappatura delle aree di attività "a rischio" nell'ambito del contesto aziendale, mediante controlli delle attività stesse;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "a rischio";
- verificare la coerenza degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma, sia nell'ambito delle responsabilità organizzative e gestionali definite, sia nell'ambito dei poteri conferiti dall'organo delegante;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del presente Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti e/o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse ad esso o tenute a sua disposizione;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree sensibili;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nel presente Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- coordinarsi con i vari responsabili delle funzioni aziendali di Gruppo per i diversi aspetti attinenti l'efficace attuazione del presente Modello (definizione e inserimento di clausole contrattuali, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.);
- sollecitare le opportune modifiche al modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

L'Organismo di Vigilanza ha sede presso gli uffici della Società e si può contattare mediante posta ordinaria ovvero mediante e-mail all'indirizzo appositamente istituito (**odv@pellicanohotels.com**).

Al fine di garantire i requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d'azione, nonché di tutelare l'attività di vigilanza svolta, l'OdV non può essere rimosso se non per giusta causa, mediante apposita delibera motivata del CdA della *Holding* recepita dal CdA delle singole società del Gruppo.
A tal proposito, costituiscono a titolo esemplificativo motivo di revoca per giusta causa:

- il sopraggiungere di una delle cause di decadenza dalla carica indicate nel Modello o nel regolamento dell'OdV;
- un grave inadempimento dei propri doveri, per come indicati nel Decreto e/o nel presente Modello o anche nel Regolamento appositamente emanato dall'OdV;
- l'emissione di una sentenza che abbia comportato a carico della Società l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto, ove risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, ai sensi dell'art. 6, comma1, lett. *d)* del Decreto;

- la violazione degli obblighi di riservatezza, come previsto nel Modello e nel regolamento dell'OdV.
- In caso di revoca e in ogni altro caso in cui venisse a mancare l'OdV, ad esempio per morte o dimissioni, il CdA provvede immediatamente alla sua sostituzione.

3.2. *Reporting* nei confronti degli Organi Societari

Con cadenza annuale l'Organismo di Vigilanza trasmetterà al CdA e al Collegio Sindacale una relazione scritta avente ad oggetto le attività svolte nel periodo, le eventuali criticità emerse in termini di efficacia del Modello, nonché le iniziative già assunte o eventualmente da assumere per rimuovere le riscontrate anomalie, criticità o lacune organizzative, ovvero per curare l'aggiornamento del Modello a fronte di modifiche normative o mutamenti nell'organizzazione o nelle attività delle Società del Gruppo.
L'OdV potrà comunque essere convocato in qualsiasi momento dagli organi sopra indicati o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del presente Modello ed a situazione specifiche.

3.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, co. 2, lett. *d)* del Decreto richiede che il Modello debba «*prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*».
La previsione di un sistema strutturato di flussi informativi nei confronti dell'OdV costituisce uno strumento fondamentale per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello, nonché per l'eventuale accertamento *ex post* delle cause che hanno reso possibile la realizzazione dei reati previsti nel Decreto.
Pertanto, a tal fine, i Destinatari dovranno segnalare all'OdV le presunte violazioni alle prescrizioni contenuto nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo e rispettare gli obblighi di informativa.

3.3.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Fermo restando l'obbligo per soggetti apicali o sottoposti (ai sensi dell'art. 5, comma 1, rispettivamente lett. a) e b) d.lgs. 231/2001) di segnalare all'Organismo di Vigilanza condotte illecite ai sensi del d.lgs. 231/2001 o, comunque, ogni violazione o sospetto di violazione del

presente Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, in conformità a quanto previsto dall'art. 6 comma 2-*bis* d.lgs. 231/2001, come modificato dal d.lgs. 24/2023 che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1037 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, la Società ha istituito, al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, un **canale di segnalazione interna** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza individuato, altresì, come **Gestore** delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4, comma 5, d.lgs. 24/2023 (d'ora in poi "Gestore")[1] nonché di Responsabile del trattamento dei dati *ex* Reg. UE 679/2016 (cd. "GDPR") nei termini indicati da **Line Guida accessibili a tutti in quanto pubblicate su apposita sezione (*Whistleblowing*) del sito di Gruppo** (*https://www.pellicanohotels.com/it*), cui si rinvia come nel tempo vigente quale parte integrante del presente Modello).

In particolare, le segnalazioni possono avere ad oggetto comportamenti, gli atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato che consistono in:

a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Gruppo, non rientranti in quelle previste alle seguenti lett. *c)*, *d)*, *e)* e *f)*;
b) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali non rientranti in quelli previsti alle seguenti lett. *c)*, *d)*, *e)* e *f)*;
c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o Nazionali - indicati nell'Allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (anche se non previsti nell'allegato al Decreto) relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

[1] Nell'ipotesi in cui la segnalazione riguardi l'OdV lo stesso informerà tempestivamente il CdA che provvederà ad adottare i provvedimenti più opportuni come a titolo esemplificativo la nomina di un gestore *ad hoc*.

atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'Art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in

e) materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che contravvengono le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Possono effettuare segnalazioni:

a) tutti i dipendenti delle società del Gruppo;
b) lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso società del Gruppo[2];
c) lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività per società del Gruppo fornendo beni e servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
d) liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso Società del Gruppo;
e) volontari, tirocinanti retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività per società del Gruppo;
f) azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in ambito di Gruppo, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le segnalazioni interne possono essere effettuate in uno dei seguenti modi:

- ✓ in forma scritta, anche informatica, attraverso la piattaforma crittografata con accesso dal sito aziendale di Gruppo (***https://www.pellicanohotels.com/it***), al link ***Whistleblowing*** in corrispondenza della singola struttura in gestione;
- ✓ in forma scritta, all'indirizzo e-mail **odv@pellicanohotels.com;**
- ✓ in forma scritta, per posta ordinaria all'indirizzo in **Località Sbarcatello snc 58019 Monte Argentario – frazione Porto Ercole** usando la dicitura "all'attenzione dell'"*OdV-Gestore delle segnalazioni*";

2 In quanto lavoratori autonomi, compresi quelli indicati nel capo I L.81/17 nonché titolari di rapporti di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e art 2 D.lgs. 81/15 che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

- ✓ in forma orale, su richiesta della persona segnalante mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Le segnalazioni, da chiunque ricevute, verranno raccolte e archiviate nel rispetto dei vincoli di riservatezza di cui al Reg. UE 674/2016 e al D.lgs. 196/2003 s.m.i. dall'OdV il quale:

- entro 7 giorni dalla ricezione rilascerà avviso di ricevimento al segnalante;
- entro 3 mesi dal predetto avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del relativo termine di 7 giorni, darà riscontro alla segnalazione.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute, incluse quelle anonime, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione verbalizzando l'esito delle attività d'indagine e motivando ogni scelta al riguardo.

L'OdV dovrà in ogni caso garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela della Società e/o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Fermo restando l'obbligo di informare tempestivamente il soggetto deputato all'eventuale esercizio del potere disciplinare per violazioni disciplinari accertate a seguito di segnalazione, l'OdV inserirà nella propria relazione annuale ai Consigli di Amministrazione e ai Collegi Sindacali del Gruppo una reportistica in merito alle segnalazioni pervenute relativamente alle attività facenti capo a singole società del Gruppo e agli esiti delle relative attività istruttorie.

L'inoltro di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, costituisce illecito disciplinare ai sensi del presente Modello (come da successivo paragrafo 5), così come la mancata segnalazione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività delle singole Società del Gruppo, ovvero di violazioni o comportamenti comunque non in linea con i principi generali e/o le regole di condotta adottate nel Codice Etico di Gruppo e/o nel presente Modello.

L'applicazione di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti di chiunque, in buona fede, inoltri segnalazioni costituisce illecito disciplinare ai sensi del predetto Modello (come da successivo paragrafo 5) e, comunque, le corrispondenti misure vanno considerate come nulle, essendo a carico di chi le ha applicate l'onere di dimostrarne la natura non ritorsive o discriminatoria.

3.3.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dalla magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti Società del Gruppo per i reati di cui al Decreto;
- le verifiche o le ispezioni in corso e/o effettuate dalle Autorità pubbliche di vigilanza nell'ambito di società del Gruppo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti e/o dai collaboratori non subordinati delle Società del Gruppo in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del presente Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la struttura organizzativa del Gruppo, l'articolazione dei poteri con il sistema delle deleghe e procure adottato da ogni singola società del Gruppo e ogni loro successiva modifica;
- le osservazioni eventualmente formulate in ordine alla bozza di bilancio delle singole società del Gruppo o del bilancio consolidato da parte del Collegio Sindacale e/o della società di revisione, prima della approvazione definitiva;
- l'elenco periodico delle donazioni effettuate da società del Gruppo;
- le eventuali transazioni effettuate all'estero da società del Gruppo.

4. FORMAZIONE ED INFORMATIVA

4.1. Formazione del personale

Ai fini della corretta applicazione delle regole speciali di condotta di cui alle Parti Speciali del presente Modello, il Gruppo si occupa di garantire che tutto il personale (es. amministratori, dirigenti, direttori di struttura alberghiera o capi reparto presso struttura alberghiera, lavoratori dipendenti o stagionali, collaboratori, consulenti, fornitori, appaltatori, etc.), per quanto di specifica spettanza, sia informato sui principali contenuti e modalità operative necessarie a garantire, nell'esercizio delle attività rispettivamente svolte a diverso titolo nell'interesse di Società del Gruppo, l'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello.
La formazione del personale sarà curata in stretta cooperazione con l'OdV, attraverso la pubblicazione di documenti sul sito, la diffusione di comunicazioni al personale ovvero lo svolgimento di sessioni informative per funzioni significative (di vertice o di staff).

4.2. Informativa a terzi

Il Gruppo promuove la conoscenza e l'osservanza, per quanto di propria spettanza, delle regole contenute nel presente Modello e dei principi espressi dal Codice Etico di Gruppo anche a soggetti esterni (in particolare a fornitori, appaltatori, consulenti e collaboratori a vario titolo) attraverso l'inserimento nei contratti sottoscritti dalle singole Società del Gruppo di apposite clausole contrattuali che vincolino i terzi a rispettare e far rispettare, per quanto di propria spettanza, le predette procedure, regole e
protocolli, pena l'applicazione nei loro confronti di sanzioni disciplinari (diminuzione di compensi, penali, etc.) compresa, nei casi di maggiore gravità, la risoluzione del contratto.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. *e)*, e 7, co. 4, lett. *b)* del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.
L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

In particolare, il presente sistema disciplinare si ispira ai principi generali di cui alle seguenti lettere *a), b), c), d), e)*:

a) **specificità di illeciti e sanzioni**

Costituisce illecito disciplinare, a seconda della qualifica societaria e/o della posizione e/o delle competenze nelle società del soggetto, e a prescindere dalla rilevanza penale del fatto, la violazione delle regole di condotta indicate nel Codice Etico di Gruppo e/o nel presente Modello e in particolare:

- l'inosservanza dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni delle Società del Gruppo in relazione ai reati da prevenire ovvero alle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- la falsificazione della documentazione delle operazioni compiute nelle ispezioni;
- la distruzione, l'occultamento e/o l'alterazione della documentazione aziendale di Gruppo;
- la falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse all'OdV;
- l'ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'OdV, del Collegio Sindacale e della Società di revisione;
- la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle operazioni;
- l'inosservanza da parte dei soggetti apicali degli obblighi di direzione e/o vigilanza che abbiano reso possibile la realizzazione di reati da parte dei sottoposti;
- l'abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro da parte del personale cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
- la mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle operazioni e dei risultati dei controlli effettuati in ambito di Gruppo;
- l'omessa documentazione delle operazioni compiute in occasione di ispezioni di autorità pubbliche;
- l'omessa archiviazione di copia dei documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) a Giudici, membri di Collegi Arbitrali o a Periti d'ufficio chiamati a giudicare su eventuale contenzioso di interesse di Società del Gruppo;
- la mancata trasmissione all'OdV del fascicolo di bilancio di ciascuna Società del Gruppo e/o di quello del bilancio consolidato;
- l'emissione di fattura e/o nota di credito senza l'indicazione in modo completo e comprensibile dei prodotti e servizi resi e di ogni altro dato obbligatorio;

- la pattuizione con i consulenti di onorari oltre i normali standard di mercato e senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti in contanti per conto di Società del Gruppo oltre i limiti consentiti dalla normativa tempo per tempo vigente;
- l'effettuazione di pagamenti a favore della P.A. o funzionari pubblici, senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti su conti bancari aperti all'estero tramite intermediari stranieri senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- l'accesso a sistemi informatici aziendali senza autorizzazione e relativi codici di accesso;
- l'assenza ingiustificata a corsi di formazione o aggiornamento relativi alla prevenzione dei reati;
- la mancata osservanza di obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, tempo per tempo vigente, in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione applicata nei confronti di segnalanti ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis* d.lgs. 231/2001 in ragione della segnalazione medesima;
- la violazione delle misure a tutela del segnalante *ex* d.lgs. 24/2023;
- l'inoltro di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave o, comunque, la violazione da parte del segnalante delle regole al riguardo stabilite nel D.Lgs. 24/2023 s.m.i.

b) **proporzionalità e adeguatezza tra illecito e sanzioni**

Ai fini della determinazione/commisurazione delle sanzioni, in rapporto ad ogni singolo illecito disciplinare, si considerano i seguenti fattori:

1) se la violazione è commessa mediante azione od omissione;

2) se la violazione è dolosa o colposa e, rispettivamente, quale sia l'intensità del dolo o il grado della colpa;

3) il comportamento pregresso (la condotta tenuta in precedenza nell'azienda, in particolare se l'interessato è stato già sottoposto ad altre sanzioni disciplinari e l'eventuale reiterazione della violazione del medesimo tipo o di tipo analogo);

4) il comportamento successivo (se vi sia stata collaborazione, anche ai fini di eliminare o attenuare le possibili conseguenze derivanti dall'illecito in capo a Società del Gruppo, l'ammissione delle proprie responsabilità e la sincera resipiscenza da parte dell'interessato);

5) la posizione del soggetto rispetto alla società (organo societario, apicale, sottoposto all'altrui direzione e vigilanza, terzo);

6) gli effetti sul rapporto fiduciario con Società del Gruppo;
7) il grado di prossimità con uno dei reati-presupposto previsti nel d.lgs. 231/2001;
8) tutte le altre circostanze del caso concreto (modalità, tempi, rilevanza della violazione in rapporto all'attività societaria, etc.).

c) **applicabilità a tutti (organi societari, soggetti apicali, sottoposti e terzi)**
Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i membri del CdA e del Collegio Sindacale, l'Organismo di vigilanza, i soci, i lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati e tutti i terzi (clienti, fornitori, consulenti, appaltatori, revisori, etc.) che, a qualsiasi titolo, abbiano rapporti con Società del Gruppo, nell'ambito dei rapporti stessi.

d) **tempestività e immediatezza delle sanzioni, contestazione (per iscritto, salvo ammonimento verbale) all'interessato e garanzia dei diritti di difesa e del contraddittorio**
Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto della particolarità e dello *status* del soggetto nei cui confronti si procede.
In particolare:
- nei confronti dei membri del CdA, del Collegio Sindacale, della società di revisione e dei Soci l'esercizio del potere disciplinare spetta all'Assemblea dei soci;
- nei confronti dell'OdV l'esercizio del potere disciplinare spetta al CdA della *holding* (previa delibera recepita dal CdA delle singole società del Gruppo);
- nei confronti di eventuali dirigenti nonché di sottoposti (lavoratori dipendenti, collaboratori non subordinati, etc.) e terzi, l'esercizio del potere disciplinare spetta all'AD, in qualità di datore di lavoro;

e) **pubblicità e trasparenza**
Del presente sistema disciplinare viene data pubblicità: ai dipendenti, attraverso comunicazione e/o pubblicazione sul sito aziendale di Gruppo: agli organi societari, in sede di approvazione del presente Modello organizzativo; ai terzi, mediante apposite clausole contrattuali e previa pubblicazione, anche per estratto, sul sito aziendale di Gruppo.

5.2. Sanzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti, procuratori
Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal presente Modello ad opera di lavoratori dipendenti di singole Società del Gruppo costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro nonché illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente di Società del Gruppo di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della corrispondente Società e del Gruppo, i compiti loro affidati.
Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate dall'AD, in qualità di Datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e delle procedure previste dal CCNL applicabile (Turismo, Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale, Alberghi), come nel tempo vigente e in quanto applicabile ai singoli destinatari del presente Modello.
Le sanzioni irrogabili possono essere distinte in provvedimenti disciplinari ***conservativi*** (rimprovero verbale o rimprovero scritto; multa sino a tre ore di normale retribuzione; sospensione dal lavoro fino a tre giorni) e provvedimenti disciplinari ***risolutivi*** (licenziamento con o senza preavviso) e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate.
Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei **lavoratori** (amministrativi o stagionali) ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

1) incorre nei **provvedimenti disciplinari conservativi** colui che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello (ad es., che non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'OdV le informazioni previste, ometta di svolgere controlli o segnalazioni al proprio superiore gerarchico o all'OdV, etc.), dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale. In particolare, si applica:

- **ammonizione verbale**, nei casi delle violazioni più lievi alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo;
- **ammonizione scritta**, nei casi di violazioni meno lievi di quelle sanzionabili con il rimprovero verbale, ma meno gravi di quelle per le quali sia prevista la multa o anche nel caso in cui per la seconda volta si debba procedere ad un rimprovero verbale;
- **revoca di poteri** (ove si tratti di procuratori);
- **la multa** in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione, nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo che denotino negligenza da parte del Dipendente nell'esecuzione del lavoro affidatogli e siano meno gravi di quelle per cui sia prevista la sospensione dalla retribuzione, o anche nel caso in cui per la terza volta si debba procedere ad un rimprovero scritto;

· **la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di giorni 10**, nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo che, pur non essendo così gravi da comportare l'applicazione del licenziamento disciplinare senza preavviso o del licenziamento nelle forme previste dalla legge:
a) oltre a denotare negligenza nell'esecuzione del lavoro affidato, arrechino, anche potenzialmente, danno a Società del Gruppo;
b) costituiscano recidiva in violazioni per cui sia prevista la multa e non sia prevista l'applicazione del licenziamento.

2) incorre **nei provvedimenti disciplinari risolutivi** (licenziamento con o senza preavviso) colui che:
· adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore;
· adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico di Società del Gruppo di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale o materiale e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea;
· violi il segreto aziendale;
· commetta più violazioni per cui sia prevista la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.
Detti provvedimenti saranno adottati nelle forme previste dal CCNL sopra richiamato e in conformità alle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.
L'applicazione delle sanzioni disciplinari deve essere comunicata senza ritardo all'Organismo di Vigilanza.
Tenuto conto della particolare connotazione della figura del **Dirigente**, in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del presente Modello o del Codice tale da configurare un notevole inadempimento, ovvero in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la singola Società del Gruppo, il corrispondente CdA adotterà i provvedimenti di cui sopra che riterrà in concreto più opportuni.

5.3. Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di amministrazione o del Collegio Sindacale, della Società di revisione, dell'Organismo di vigilanza, e dei Soci

Salvo l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità *ex* art. 2392 c.c., in caso di violazione del Modello da parte di membri del CdA o del Collegio Sindacale, l'Assemblea dei soci potrà applicare, su eventuale iniziativa e previa consultazione dell'OdV, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al successivo punto b) e del soggetto responsabile, le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo formale o scritto**;
- **revoca di incarichi e/o deleghe e/o procure**;
- **diminuzione della retribuzione o dei compensi;**
- **decadenza o sospensione dalla carica** per sopravvenuta mancanza dei requisiti di onorabilità e/o professionalità;
- **revoca per giusta causa**.

In caso di violazione del Modello da parte dell'OdV o degli Amministratori o di rappresentanti della Società di revisione, il CdA potrà applicare, su eventuale iniziativa e previa consultazione dell'OdV, a
seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al successivo punto b), le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo formale o scritto**;
- **diminuzione del compenso;**
- **decadenza o sospensione dalla carica** (o anche solo revoca della delega/procura per gli Amministratori) per sopravvenuta mancanza dei requisiti di onorabilità e/o professionalità.

Salvo l'eventuale esercizio di un'azione risarcitoria per i danni subiti, in caso di violazione del presente Modello da parte dei Soci, l'assemblea potrà applicare, su eventuale iniziativa e previa consultazione dell'OdV, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al precedente 5.1. lett. b), le seguenti sanzioni disciplinari, cui i soci sono vincolati per effetto dell'approvazione del presente modello organizzativo:

- **richiamo formale o scritto**;
- **sanzioni pecuniarie** commisurate sulla base del valore nominale delle quote sociali;
- **l'esclusione del socio.**

5.4. Sanzioni nei confronti dei terzi (clienti, fornitori, consulenti, etc.)

Ogni comportamento posto in essere dai fornitori, collaboratori non subordinati o dai partner commerciali di Società del Gruppo in contrasto con le regole di condotta indicate nel presente Modello, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà

determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, l'applicazione di eventuali penali previamente pattuite o, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti a Società del Gruppo, come nel caso di applicazione da parte del giudice competente di misure previste dal d.lgs. 231/2001.

6. REGOLE PER LA DIFESA DELLA SOCIETÀ NEL PROCEDIMENTO PENALE

Nel caso in cui una Società del Gruppo risulti coinvolta in un procedimento penale nel quale sia già o possa essere in futuro contestata la sua responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero ne abbia comunque notizia, ove il proprio legale rappresentante risulti indagato per il reato-presupposto, il corrispondente CdA, ravvisate possibili situazioni di conflitto d'interesse, provvede, con delibera motivata, alla individuazione di un rappresentante legale *ad processum* della Società al quale affiderà il compito di nominare difensori di fiducia e, comunque, rappresentare l'ente tutelandone in qualsiasi modo e in ogni fase, stato e grado, gli interessi difensivi nel predetto procedimento penale, con obbligo di rendicontazione periodica al Consiglio medesimo.

PARTI SPECIALI

Omissis