



**MASTERGROUP**  
**WORLD®**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL  
D. LGS. 231/01**

Approvato con Verbale di Assemblea dei soci del 05 Aprile 2024

# Parte Generale

## PREMESSA

Nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 (di seguito anche “Modello 231” o “Modello”) si distinguono una “Parte Generale” – attinente all’organizzazione societaria nel suo complesso, al progetto per la realizzazione del Modello 231, all’Organismo di Vigilanza, al sistema sanzionatorio, alle modalità di formazione e di comunicazione – e le “Parti Speciali”, che riguardano l’applicazione nel dettaglio dei principi richiamati nella “Parte Generale” con riferimento alle fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/01 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

La Parte Generale descrive il quadro normativo di riferimento e la Governance della Società, nonché gli elementi/strumenti caratterizzanti il Modello e necessari ai fini dell’efficace attuazione dello stesso.

Ciascuna Parte Speciale del Modello 231 ha, invece, lo scopo di:

- dare evidenza delle specifiche aree sensibili con riferimento alle diverse tipologie di reato previste dal D. Lgs. 231/01 e, nell’ambito di ciascuna area, descrivere le attività sensibili alle quali vengono, in seguito, associati gli strumenti di controllo adottati per la prevenzione;
- indicare le regole che i Destinatari del Modello sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione dello stesso. Ciascuna Parte Speciale contiene, quindi, l’applicazione nel dettaglio dei principi richiamati nella Parte Generale: la sua articolazione consente l’evidenza delle specifiche attività sensibili, suddivise per tipologia di reati, cui vengono associati gli strumenti di controllo adottati per la prevenzione di tali reati;
- fornire all’Organismo di Vigilanza ed alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica.

## 1. Il Decreto legislativo 231/01

### 1.1 Oggetto del decreto

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”. In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

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

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

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima. La responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/01 si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato

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

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

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

## **1.2 Natura della responsabilità**

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/01, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D. Lgs. 231/01 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione *“La responsabilità penale è personale”* – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

## 1.1 Criteri di imputazione della responsabilità

La commissione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce il presupposto per l'applicabilità della disciplina dallo stesso dettata.

Il Decreto prevede criteri di imputazione di natura oggettiva e criteri di natura soggettiva (in senso lato, trattandosi di *enti* e non di persone fisiche).

### -Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

Il primo, fondamentale ed essenziale, criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dalla condizione che il reato sia commesso «*nell'interesse o a vantaggio dell'ente*».

La responsabilità dell'ente sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell'*interesse* dell'ente ovvero *per favorire* l'ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo perseguito con la condotta illecita. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella *finalità* – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, *al risultato positivo* che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

Per cui, la responsabilità dell'ente sorge qualora sia stata conseguita un'utilità dalla condotta illecita.

L'ente non è responsabile se il fatto illecito sia stato commesso «*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*». Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell'ente, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è *comune* all'ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

Il secondo criterio oggettivo di imputazione è costituito dalla qualifica soggettiva dell'autore del fatto illecito. Come sopra anticipato, quindi, l'ente è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora tale illecito sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

- 1) «*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*», o da coloro che «*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo*» dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, *anche di fatto*, la gestione e il controllo dell'ente (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/01);
- 2) «*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*» (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/01). Appartengono a tale categoria coloro i quali *eseguono* nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali; possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell'ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

### -Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Il Decreto tratteggia la responsabilità dell'ente come una responsabilità diretta, per fatto proprio e colpevole; i criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della "colpevolezza" dell'ente.

L'ente è ritenuto responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato *standard* di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La "colpa" dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

### **1.3 Esimente della responsabilità amministrativa**

Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, *prima della commissione del reato*, l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il D. Lgs. 231/01 attribuisce, per quanto concerne la responsabilità degli enti, un valore discriminante ai modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/01 e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dell'organo dirigente.

Il Modello 231 opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

#### Illecito commesso da soggetto apicale

Il D. Lgs. 231/01 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 stabilisce che, in caso di un reato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde qualora sia in grado di dimostrare che:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto (di cui alla precedente lett. b)).

Le condizioni ora elencate devono concorrere *tutte e congiuntamente* affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

*Illecito commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale*

L'articolo 7 del D. Lgs. 231/01 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di soggetti sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa 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.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa, dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica e eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità

amministrativa dell'ente, il D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (*Modelli di organizzazione e di gestione*) che il Modello 231 idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Tale Modello 231, ai sensi del citato D. Lgs. n. 81/2008, deve:

- prevedere anche idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti qualora siano definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL)

del 28 settembre 2001 o al *British Standard OHSAS 18001:2007*. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

## 1.4 Fattispecie di reato e di illeciti amministrativi

Le fattispecie criminose contemplate dal D.Lgs. 231/01 che configurano la responsabilità amministrativa degli enti sono attualmente rappresentate da:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D. Lgs.231/01);
- delitti in materia di falsità in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D. Lgs.231/01);
- reati societari (art. 25-ter, D. Lgs. 231/01);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D. Lgs. 231/01);
- reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D. Lgs. 231/01);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D. Lgs. 231/01);
- reati c.d. "transnazionali" (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, D. Lgs.231/01);
- reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs. 231/01);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità all'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648- bis, 648-ter e 648-ter.1 c.p.);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D. Lgs. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D. Lgs. 231/01);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D. Lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D. Lgs. 231/01);
- delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D. Lgs. 231/01);
- reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/01);
- delitto di impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01);
- delitti di corruzione tra privati (introdotto dall'art. 2635 del c.c. richiamato dall'art 25-ter del D.Lgs. 231/01);
- delitti di Razzismo e xenofobia, previsti dall'art. 25-terdecies;
- delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati introdotto dall'art. 25- quaterdecies;
- Reati tributari, art. 25-quinquiesdecies.



## 1.5 Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dagli artt. 9 – 23 del D. Lgs. 231/01 a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- Di natura pecuniaria applicata per quote (da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549) fino ad un massimo di € 1.549.370,69; nella commisurazione della sanzione, il giudice determina:
  - il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
  - l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'Ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con un fondo comune.
- Di natura interdittiva (applicabili anche come misura cautelari) con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/01, *“Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”* che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- La confisca del prezzo o del profitto del reato.
- La pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

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

Il giudice può far proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

## 1.6 Vicende modificative dell'ente

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/01 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione, resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D. Lgs. 231/01).

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/01).

In caso di scissione parziale, invece, l'art. 30 del D. Lgs. 231/01 prevede che, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

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

## 1.7 Reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/01 - commessi all'estero (art. 4 D. Lgs. 231/01).

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

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente (soggetto apicale o subordinato), ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/01;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/01, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## 1.8 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/01 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente.

## 1.9 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/01 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata alle *Linee Guida di Confindustria per la costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01*.

In particolare, queste suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Nella predisposizione del presente Modello la Master Group Srl si è principalmente ispirata alle citate Linee Guida di Confindustria, oltre che ai Codici di comportamento delle principali associazioni rappresentative e alle best practice relative alle diverse aree di attività. Le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera.

## 2. Modello di Governance e Assetto Organizzativo.

### 2.1 Master Group S.r.l.

Master Group S.r.l. è una azienda italiana leader nel settore del turismo incoming, da oltre 20 anni rappresenta l'Italia nel mondo. Con sei sedi su tutto il Territorio italiano (Palmi, Roma, Tropea, Olbia, Ischia e Aeroporto Roma-Fiumicino), è cardine per il mercato internazionale B2B e base di riferimento per le più prestigiose Firme del contesto turistico internazionale. Nel 1998, Arturo Accetto, con il suo spirito imprenditoriale ed esperienza turistica, ha fondato un'azienda che, grazie principalmente al suo duro lavoro, filosofia e visione, è diventata competitiva, affidabile e leader nel settore del turismo. Attraverso una dedizione assoluta all'eccellenza e alla capacità di adattarsi alle mutevoli tendenze del mercato, l'azienda ha ampliato la sua presenza, raggiunto i suoi obiettivi e guadagnato la fiducia dei suoi Partner. Professionalità, progresso e passione per l'Italia sono stati e continuano ad essere i fattori determinanti della crescita in tutti questi anni; una storia in continua evoluzione che vanta nella sua orbita Brand e Società di supporto strategico riconosciute dal turismo Made in Italy.

### 2.2 Strumenti di governance

Gli strumenti di governance che garantiscono il funzionamento della Società possono essere così riassunti:

- **Statuto** - in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Sistema delle deleghe e dei poteri** - definisce l'organizzazione aziendale in termini di struttura, ruoli, responsabilità, schema di poteri autorizzativi e di firma assegnati.
- **Contratti di servizio** - che regolano formalmente le prestazioni di servizi rese da Master Group S.r.l. assicurando trasparenza sulle prestazioni erogate e sui relativi corrispettivi.
- **Organigramma** - strumento che consente di comprendere la struttura organizzativa della Società e i soggetti a capo alle diverse Funzioni/Servizi aziendali.
- **Manuale Ambientale** - che descrive il sistema di Gestione Ambientale della Società, realizzato conformemente alla Norma UNI EN ISO 14001.
- **Codice Etico del Gruppo** - esprime i principi etici e di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento

degli obiettivi della Società. Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/01.

## **2.3 Assetto Organizzativo**

Ai fini dell'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. 231/01, riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

La Società ha predisposto uno specifico organigramma nel quale è schematizzata la struttura organizzativa della Società.

## **2.4 Il sistema di Gestione Ambientale**

Nell'ambito del miglioramento dei propri processi, la Società si è dotata di un Sistema di Gestione Ambientale.

La Società ha sottoposto a certificazione da parte di terzi riconosciuti il proprio Sistema di Gestione, che è risultato conforme ai requisiti previsti dallo standard internazionale applicabile, ovvero UNI EN ISO 14001:2004 per l'Ambiente.

Si sottolinea come gli strumenti e le risorse del Sistema di Gestione Ambientale è funzionale non solo al perseguimento degli scopi suoi propri, ma anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01.

La particolare valenza dei presidi sopra menzionati ai fini della prevenzione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01, con particolare riguardo ai reati ambientali, verrà, ove necessario, specificatamente evidenziata, con riferimento a ciascuna tipologia di reato a tal fine rilevante, nella Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

## **3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Master Group S.r.l.**

### **3.1 Funzionalità del modello**

Il Modello 231 è un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo allo scopo di un diligente e trasparente svolgimento delle attività della Società, al fine di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illecito previsti dal D. Lgs. 231/01 e sue successive modifiche e integrazioni.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D. Lgs. 231/01, il Modello 231 deve rispondere

in modo idoneo alle seguenti esigenze:

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

Attenendosi all'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 e alle linee guida interpretative ed applicative elaborate dalle più rappresentative associazioni di categoria, in particolare, in via prioritaria, a quelle fornite da Confindustria, la Master Group S.r.l. ha definito i principi generali, la struttura e i componenti del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo.

## 3.2 Approccio metodologico

### 3.2.1 Metodologia adottata

Un Modello 231 deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

A tale proposito, particolare importanza assume il momento di analisi della struttura organizzativa allo scopo di:

- identificare delle attività sensibili nelle quali ci potrebbero essere occasioni di promuovere comportamenti illeciti;
- descrivere il sistema di controllo interno a presidio delle attività sensibili identificate.

L'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.

Tale attività prevede il coinvolgimento diretto dei soggetti apicali, ovvero degli amministratori, dei direttori generali e, in generale, di tutti coloro che hanno significativa autonomia decisionale e di gestione nell'ambito della società.

Qui di seguito vengono riportati i criteri adottati e la metodologia seguita nelle varie fasi in cui è stato articolato il Progetto:

- **Avvio del Progetto**: in questa fase sono stati individuati i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/01, ovvero quei processi e quelle attività

che comunemente vengono definiti “sensibili”. Propedeutica a tale attività è stata l’analisi della struttura societaria ed organizzativa della Master Group S.r.l., che ha permesso una prima individuazione delle attività sensibili.

- **Identificazione dei key officer e interviste**: scopo di tale fase è stato quello di identificare le risorse con una conoscenza approfondita delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere. L’analisi è stata compiuta tramite interviste strutturate con i *key officers*. In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01;

- **Mappatura dei processi sensibili e Gap analysis**: tale fase ha inteso perseguire l’obiettivo di analizzare e valutare, per ciascuna attività sensibile, l’idoneità dei protocolli di controllo in essere a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01. Contestualmente, tale attività ha permesso di:

- individuare, se presenti, i controlli e le carenze in termini sia di requisiti organizzativi sia di protocolli di controllo a presidio dei singoli processi;
- definire le necessarie azioni di miglioramento e di rafforzamento da apportare al fine di prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs.231/01

### **3.3 Rapporto tra Modello e Codice Etico di Gruppo**

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell’ambito del citato D. Lgs. 231/01, la Società ha adottato il Codice Etico, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder*.

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con la Società.

Il Codice Etico deve essere, quindi, considerato quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell’etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” riconosciuti come propri e sui quali richiama l’osservanza di tutti;

- il Modello 231 risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, per fatti che, commessi a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

## **4. L'Organismo di Vigilanza**

### **4.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza in Master Group S.r.l. è un organo collegiale composto da tre membri, in possesso dei requisiti richiesti dal D.Lgs. 231/01 e dal Modello, di cui almeno un elemento che, oltre ad avere le caratteristiche e le competenze degli altri componenti l'Organismo di vigilanza, abbia anche competenza in materia contabile e fiscale.

Tutti devono essere in possesso dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, competenza e continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza può nominare al proprio interno un Presidente, al quale può delegare specifiche funzioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo a qualsiasi titolo si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore e/o al Presidente ove non diversamente previsto.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo esistenti in Master Group S.r.l.

### **4.2 Revoca e recesso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

La revoca dell'OdV e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare per giusta causa, in qualsiasi momento, i componenti dell'OdV.

Per giusta causa di revoca si intende:

- la perdita anche di uno soltanto dei requisiti sopra descritti di indipendenza, professionalità e onorabilità;
- l'attribuzione all'OdV di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, iniziativa e controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'OdV;
- la condanna, anche in primo grado per uno dei reati presupposto di cui al Dlgs n. 231/2001;



- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, così come definiti dal Modello.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico con comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione ed agli altri membri dell'OdV. In casi di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla sua sostituzione nella prima riunione utile.

### **4.3 Poteri e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza**

Le attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere possono quindi essere schematizzate così:

- a) vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- b) analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- c) cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:

- presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;
- follow up ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni adottate.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Master Group S.r.l.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- a) svolge periodica attività ispettiva, sulla base di un piano annuale elaborato tenendo conto del grado di rischio delle attività sensibili;
- b) ha accesso a tutte le informazioni e documenti concernenti le attività a rischio, che può richiedere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- c) riceve periodicamente informazioni da Internal Audit;
- d) si avvale del personale appartenente alla funzione di Internal Auditing, eventualmente individuando uno staff dedicato;
- e) può rivolgersi, dopo averne informato il Presidente e/o l'Amministratore, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;

- f) sottopone al Presidente e/o all'Amministratore le proposte di adozione di procedure sanzionatorie;
- g) può individuare eventuali ulteriori attività a rischio rispetto a quelle indicate nel Modello, e assunti in attuazione del medesimo e che, a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività, potranno essere ricomprese nel novero delle attività sensibili;
- h) verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e della loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti o vi siano altre anomalie.

Con l'art. 52 del D. Lgs. n. 231/2007 non solo si estende la gamma dei reati presupposto, ma si introducono anche specifici obblighi di comunicazione in capo alla struttura di controllo.

In particolare, le eventuali violazioni riscontrate dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza:

- a) all'Autorità di Vigilanza di settore, in relazione agli atti o ai fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate dall'Autorità di Vigilanza circa le modalità di adempimento degli obblighi di adeguata verifica del cliente, l'organizzazione, la registrazione, le procedure e i controlli interni (art. 7, comma 2);
- b) al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato le infrazioni alle disposizioni relative alla segnalazione di operazioni sospette (art. 41);
- c) al Ministero dell'economia e delle finanze le infrazioni delle disposizioni relative alle limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore (art. 49) e al divieto di utilizzo di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia;
- d) all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) le infrazioni alle disposizioni relative all'obbligo di registrazione in archivio unico informatico (art. 36).

Inoltre, il mancato rispetto di questi obblighi di comunicazione è espressamente sanzionato dalla previsione contenuta nel quinto comma dell'art. 55 del D. Lgs. n. 231/2007, che recita:

“Chi, essendovi tenuto, omette di effettuare la comunicazione di cui all'art. 52, comma 2, è punito con la reclusione fino ad un anno e con la multa da 100 a 1000 euro”.

Mediante la previsione di questi obblighi il D. Lgs. n. 231/2007 assegna all'organismo in esame nuovi compiti, che esulano dai poteri di mera iniziativa e controllo ad esso precedentemente assegnati e comportano, soprattutto, un aggravio delle sue responsabilità.

Di conseguenza l'organismo di vigilanza non dovrà semplicemente vigilare sull'attuazione dei modelli, ma direttamente ed in modo più pregnante, sul rispetto, da parte della società, della normativa antiriciclaggio.

All'originario ruolo di supporto al vertice aziendale si affianca, quindi, un nuovo obbligo di comunicazione direttamente nei confronti di soggetti esterni all'ente, quali le Autorità di vigilanza del settore, il Ministero dell'economia e delle finanze, l'UIF, prevedendo, di fatto, una sorta di obbligo di denuncia sconosciuto nella normativa sin qui vigente.

## **4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

In ambito aziendale, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni informazione, proveniente anche da terzi, ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

## **4.5 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi**

Al fine di cui al punto precedente, sono stati istituiti canali informativi idonei a consentire la comunicazione di eventuali segnalazioni relative ad irregolarità o violazioni del Codice Etico e Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, così come previsto da apposita procedura interna. Il personale della Master Group S.r.l. e i collaboratori della stessa hanno infatti facoltà di rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza per segnalare violazioni del Modello e del Codice Etico. Le segnalazioni, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, sono raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

La Master Group S.r.l. inoltre adotta misure idonee a che sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni, purché veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della master Group S.r.l. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

## **4.6 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- a) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto e successive estensioni;
- b) le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto e dalle successive estensioni;
- c) i rapporti predisposti da Internal Audit nell'ambito dell'attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- d) le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- e) le valutazioni in ordine alla scelta della Società di revisione;
- f) l'eventuale sussistenza di cause di incompatibilità tra la Società di revisione e la Società certificata;
- g) il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso;
- h) verbali e/o comunicazioni provenienti dagli Organi Preposti alle Aree di Sicurezza sul Lavoro e Tutela della salute e Organi Paritetici dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo 231/2001 art. 25 septies;
- i) report relativo agli incidenti sul lavoro verificatisi con indicazione della loro gravità, con separata indicazione degli incidenti che hanno determinato un'assenza dal lavoro superiore ai 40 giorni in prognosi iniziale o comunque di grave entità;
- j) gravi difformità rilevate negli audit delle funzioni di Sicurezza e Ambiente che potrebbero costituire un rischio rilevante per la sicurezza sul lavoro e di possibile commissione del reato di "omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro", condivise con gli enti competenti ma non ancora risolte;
- k) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- l) natura delle transazioni avvenute con clienti/fornitori/partner appartenenti a paesi black list;
- m) particolari eccezioni/deroghe alle modalità standard sui pagamenti/incassi;
- n) contenziosi, anche stragiudiziali, relativi a tematiche potenzialmente a rischio 231;
- o) report degli incidenti / violazioni della security informatica potenzialmente a rischio 231.

Almeno due volte l'anno, in base alle precedenti informazioni, viene redatto il Report periodico verso l'Organismo di Vigilanza.

#### **4.7 Flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve riportare i propri risultati al massimo vertice esecutivo. Nel caso emergano reati in capo al massimo vertice esecutivo, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza redige periodicamente, e comunque almeno una volta all'anno, una relazione scritta sull'attività svolta, inviandola, unitamente ad un eventuale motivato rendiconto delle spese sostenute, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore delegato. Le relazioni, riportate nei verbali, contengono eventuali proposte di integrazione e modifica del Modello. Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello e del Codice etico;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
- l'intervento di mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività aziendale.

## 4.8 Remunerazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina, delibera il compenso spettante a ciascun dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle rispettive funzioni. Ad essi compete altresì il rimborso delle spese sostenute per intervenire alle riunioni.

## 5. Il Sistema Sanzionatorio

### 5.1 Premessa

La efficace attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del D.Lgs. 231/01.

Invero, affinché il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo possa avere efficacia esimente per la Società deve prevedere, come indicato nell'art. 6 comma 2 sopra citato, "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*" stesso.

I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere sono i seguenti:

- **Specificità ed autonomia:** la *specificità* si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito dell'*autonomia*, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), ovvero, la Società è chiamata a sanzionare la violazione indipendentemente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel Modello;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione della commissione dei reati;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile o applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- **Idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere oggetto di adeguata informazione per i destinatari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare dell'Azienda è l'attribuzione della violazione al lavoratore e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione di rilevanza da cui scaturisca un procedimento penale.

## 5.2 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

## 5.3 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello 231 sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite in precedenza.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal servizio;
- e) licenziamento.

Il **richiamo verbale**, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- infrazioni commesse con lieve negligenza, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale;
- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori.

L'**ammonizione scritta**, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- infrazioni di entità lieve ma superiore a quelle sanzionabili con il richiamo verbale che il dipendente abbia commesso negligenzemente e nell'esercizio delle attività aziendali;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231;
- reiterazioni, per più di due volte, di una infrazione già sanzionata con il richiamo verbale;
- in generale, mancanze punibili con il richiamo verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;
- in generale, inosservanza non grave dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

La **multa** (somma non eccedente l'importo di tre ore di normale retribuzione) e la sanzione della **sospensione dal lavoro** e dal trattamento economico (in accordo al CCNL) sono applicabili al dipendente a fronte di:

- reiterazione per più di due volte di un'infrazione già sanzionata con l'ammonizione scritta;
- infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e all'organizzazione aziendale;
- in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01 è sottoposto alla sanzione disciplinare del **licenziamento** nel rispetto del CCNL.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente (o colposamente, con esclusivo riferimento alla categoria dei reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro), compiuto un'infrazione di rilevanza tale da integrare, anche in via puramente astratta, una delle ipotesi di reato previste dal D. Lgs. 231/01.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello 231.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

## **5.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio, in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da Dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso, **c o m p a t i b i l m e n t e** con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello 231 e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Qualora le infrazioni del Modello 231 da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente



rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello 231 da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nel D.Lgs. 231/01, questi sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazioni di maggiore gravità. In particolare, il provvedimento disciplinare adottato nel caso di infrazioni di particolare gravità è il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello 231.

Tale coinvolgimento diventa superfluo quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

## **5.5 Misure nei confronti degli amministratori**

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello 231 poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello 231 adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società medesima devono essere tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c..

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti dei o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di

Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

## **5.6 Misure nei confronti dei soggetti esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello 231 e tale da comportare il rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

## **5.7 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231 e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione, definendo le necessarie azioni correttive, l'Organo Amministrativo assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

## **6 Whistleblowing**

La Società promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice etico e al Modello 231. In questa prospettiva, la Società promuove la cultura dello speak up e ha inteso garantire ai propri dipendenti e apicali la possibilità di segnalare, anche in via riservata, un possibile reato, un illecito o una qualunque condotta irregolare commessa da altri soggetti appartenenti alla Società stessa.

La Società tutela i dipendenti che si siano confrontati tra di loro o abbiano effettuato una segnalazione. Chi segnala una sospetta irregolarità non può subire alcuna conseguenza negativa, salvo l'ipotesi che vengano effettuate segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave. La società pertanto non tollera alcuna forma di ritorsione contro i suoi dipendenti a causa della segnalazione effettuata. I dati saranno trattati con strumenti prevalentemente informatizzati, con logiche di organizzazione ed elaborazione strettamente correlate alle finalità sopra indicate e comunque in modo da garantire la sicurezza, l'integrità e la riservatezza dei dati stessi nel rispetto

delle misure organizzative, fisiche e logiche previste dalle disposizioni vigenti.

La società attua idonee misure per garantire che i dati forniti vengano trattati in modo adeguato e conforme alle finalità per cui vengono gestiti e impiega idonee misure di sicurezza, organizzative, tecniche e fisiche, per tutelare le informazioni dall'alterazione, dalla distruzione, dalla perdita, dal furto o dall'utilizzo improprio o illegittimo. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono prontamente cancellati.

## **7 Piano di formazione e comunicazione**

La Master Group S.r.l. assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello 231 all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Al momento dell'assunzione viene consegnata al dipendente da parte del Direttore specifica lettera con cui viene informato che la Società ha adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 e il Codice Etico.

In caso di aggiornamento del Modello 231, la Società provvede ad inviare specifica comunicazione a tutto il personale aziendale.

L'obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello 231 anche ai soggetti che, pur non rivestendo le qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è in ogni caso improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La formazione dei destinatari ai fini del decreto è gestita dall'organo dirigente e sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare:

- la qualità dei corsi;
- la frequenza degli aggiornamenti;
- l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.