

Villa Erbosa S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

(Documento Riservato. Proibita la diffusione e la riproduzione - anche parziale - non autorizzata)

Data della determina dell'Amministratore Unico 29.07.2025

Villa Erbosa S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Sommario

Struttura del documento.....	4
Definizioni.....	5
PARTE GENERALE.....	7
<u>1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....</u>	<u>7</u>
1.1 Origine del provvedimento.....	7
1.2 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	7
1.3 Il catalogo dei Reati.....	8
1.4 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente	9
1.5 La disciplina dei Gruppi di impresa e il rapporto con il D.Lgs. 231/2001	12
1.6 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo 13	
1.7 I reati commessi all'estero	13
1.8 Le sanzioni	14
1.9 Le vicende modificative dell'ente	15
<u>2. Sintetiche note descrittive sulla Società.....</u>	<u>16</u>
<u>3. Finalità del Modello.....</u>	<u>17</u>
<u>4. Metodologia di predisposizione del Modello e del sistema di controllo interno di Villa Erbosa</u>	<u>18</u>
<u>5. Approvazione, modifiche ed aggiornamento del Modello</u>	<u>19</u>
<u>6. Modello e Codice Etico.....</u>	<u>20</u>
<u>7. Reati rilevanti per Villa Erbosa S.p.A.</u>	<u>20</u>
<u>8. Destinatari del Modello.....</u>	<u>20</u>
<u>9. Organismo di Vigilanza</u>	<u>21</u>
9.1. Funzione	21
9.2. Composizione, requisiti e nomina dell'Organismo di Vigilanza	21
9.3. Requisiti di eleggibilità	24
9.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso.....	25
9.5. Attività e poteri.....	25
9.6. Reporting dell'OdV verso gli organi della Società	27
9.7. Reporting all'OdV: Flussi informativi e segnalazioni	28
9.7.1 Flussi informativi	28
9.7.2 Segnalazioni – <i>Whistleblowing</i>	29
9.7.3 Raccolta e conservazione della documentazione	30
<u>10. Prestazioni da parte di terzi.....</u>	<u>30</u>
<u>11. Sistema disciplinare e sanzionatorio.....</u>	<u>31</u>
11.1 Violazioni del modello	31
11.2 Violazioni dei dipendenti e misure.....	32
11.3 Violazioni dei dirigenti e misure	33
11.4 Violazioni dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale, dei componenti dell'OdV e misure	

Villa Erbosa S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

	34	
11.5	Violazioni dei medici liberi professionisti e misure	35
11.6	Violazioni dei consulenti o collaboratori, fornitori, agenti e procacciatori d'affari	36
11.7	Misure disciplinari in applicazione della disciplina del <i>Whistleblowing</i>	36
12.	Formazione ed informazione	36
12.1	Formazione: personale neoassunto	37
12.2	Formazione: personale impiegato nelle aree di rischio	37
12.4	Formazione: altro personale.....	38
12.5	Fornitori, Collaboratori, Consulenti e <i>Partner</i>	38

Villa Erbosa S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Struttura del documento

Il presente documento è composto da una **Parte Generale** e una **Parte Speciale**.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, l'indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività “sensibili” – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il *Control & Risk self assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il Codice Etico, formalmente adottato dall'Organo Dirigente, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- il sistema di procure e deleghe vigente, quale strumento di attuazione del Modello;
- le *Policy*, procedure e norme comportamentali in vigore.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda.

Villa Erbosa S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Definizioni

ATS: Agenzia Tutela della Salute o **AUSL:** Aziende Unità Sanitarie Locali per la regione Emilia-Romagna.

Attività sensibili: attività della Società, individuate nel Modello, nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.

Codice Etico: Codice Etico formalmente adottato dalla Società.

Consulenti e Collaboratori: soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.

Dipendenti: soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

Fornitori: i fornitori di beni (merci e materiali per la produzione) o servizi (escluse le consulenze) di cui la Società si avvale.

Incaricato di pubblico servizio: colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.

Linee guida Confindustria: documento guida emanato da Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto, nella versione aggiornata a giugno 2021.

Linee guida AIOP: documento guida emanato dall'Associazione Italiana Ospedalità Privata in data settembre 2014 per l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.

Linee guida CNDCEC: documento guida sviluppato dalla Commissione "Modello 231 tipo per aziende sanitarie", istituita presso il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, in data maggio 2024 al fine di fornire istruzioni pratiche nella stesura dei Modelli 231 per le aziende sanitarie private.

Modello: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. n. 231/2001 e adottato dalla Società per la prevenzione dei reati di cui al predetto Decreto.

Organismo di Vigilanza o OdV: organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sulla effettiva attuazione del Modello organizzativo e al relativo aggiornamento.

Organo Dirigente: organo amministrativo della Società, di volta in volta in base alla composizione corrente quale Consiglio di Amministrazione, o Amministratore Unico.

Parte Generale: sezione del Modello che ne definisce l'impianto complessivo in relazione a quanto previsto dal Decreto ed alle specifiche scelte compiute dalla Società nella sua elaborazione.

Parte Speciale: sezione del Modello nella quale sono definite le regole cui attenersi nello svolgimento delle Attività Sensibili in relazione alle fattispecie di reato a cui la Società è, anche solo potenzialmente, esposta.

Partner: le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Pubblica Amministrazione (di seguito anche PA): ovvero qualsiasi persona giuridica che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa.

Pubblico ufficiale: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.

SDO: scheda dimissione ospedaliera.

Sistema disciplinare e sanzionatorio: insieme di regole da applicare in caso di violazione del Codice

Villa Erbosa S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Etico, del Modello, delle Norme Interne e, più in generale, delle procedure previste dal Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi adottato dalla Società.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

VE: Villa Erbosa S.p.A.

Whistleblowing: Sistema di gestione delle segnalazioni di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 Origine del provvedimento

Il Decreto che introduce e disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica derivante da reato nasce al fine di recepire e mettere in atto la normativa comunitaria sulla lotta alla corruzione, creando un unicum nell'ordinamento italiano che, fino al 2001, non prevedeva forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano essere chiamati a pagare al massimo, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, la Corte di Cassazione con sentenza 11626/20, si è espressa sul tema della giurisdizione italiana rispetto agli illeciti amministrativi contestati ad enti di nazionalità estera, ritenendo che la società è chiamata a rispondere dell'illecito amministrativo derivante da un reato-presupposto per il quale sussista la giurisdizione nazionale, indipendentemente dalla sua nazionalità e dal luogo ove essa abbia sede legale, ovvero a prescindere dall'esistenza o meno, nello Stato di appartenenza, di norme che disciplinino analoga materia.

La responsabilità dell'ente insorge a fronte della commissione di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/01, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto.

Il catalogo dei reati previsti dal Decreto è andato via via ampliandosi ben oltre gli originari reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, fino ad includere fattispecie anche non necessariamente tipiche dell'attività di impresa.

1.2 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Legislatore ha enucleato diverse tipologie di reati che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio della società, i cui autori sono sempre e solo persone fisiche. Dopo aver individuato il legame che intercorre tra ente ed autore del reato ed aver accertato che questi abbia agito nell'ambito della sua operatività aziendale, dal legame tra persona fisica- ente e dal legame tra reato-interesse/vantaggio dell'ente deriva una responsabilità diretta di quest'ultimo, tramite un particolare sistema punitivo indipendente e parallelo a quello, comunque, applicabile alla persona fisica.

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere misto e la sua peculiarità sta nel fatto che è una tipologia di responsabilità che coniuga gli aspetti essenziali del sistema penale e del sistema amministrativo. L'ente è punito con una sanzione amministrativa in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma è sul processo penale che si basa il sistema sanzionatorio: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, mentre è il giudice penale che ha la responsabilità e l'autorità per irrogare la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche se non sia stato identificato l'autore del reato, o se il reato si sia estinto per una causa che sia diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

1.3 Il catalogo dei Reati

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/01. Il Decreto nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le leggi che richiamano esplicitamente la disciplina, indicano negli art. 24 e seguenti di cui al Capo I – Sezione III – del Decreto i reati che possono far sorgere la responsabilità dell'ente, c.d. "reati presupposto".

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

- reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia introdotti nel Decreto dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146;
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o scommessa (art.25-quaterdecies);
- reati tributari (art.25-quinquiesdecies);
- delitti di contrabbando (art. 25-sexiedecies);
- reati contro il patrimonio culturale (artt. 25-septiesdecies);
- uccisione e maltrattamento di animali (art. 25-undevicies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- articolo 12, Legge n. 9/2013, relativo alla responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, riguardante specificamente gli enti che operano nella filiera degli oli vergini di oliva;
- adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937.

1.4 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Nel caso di commissione di uno dei reati presupposto, l'ente è punibile solamente nel caso in cui si verificano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione di reato all'ente. Tali criteri si distinguono in "oggettivi" e "soggettivi".

La prima condizione soggettiva è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato (cd. rapporto di immedesimazione organica).

- In proposito si distingue tra: soggetti in "posizione apicale", che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Lavoratori Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

La **seconda condizione oggettiva** è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; ovvero in un ambito inerente alle attività specifiche della Società e quest'ultima deve averne ottenuto un beneficio, anche se solo in maniera potenziale. È sufficiente la sussistenza di almeno una

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'“**interesse**” sussiste quando l'autore del reato ha agito integrando la condotta illecita descritta in uno dei reati in argomento con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “**vantaggio**” sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 4 marzo 2014, n. 10265), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. Il criterio dell'“interesse o vantaggio”, coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati-presupposto previsti dall'articolo 25-*septies* (omicidio e lesioni colpose) e dall'art. 25-*undecies* (reati ambientali) del Decreto.

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato-presupposto nell'interesse dell'Ente. Tuttavia, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene come criterio di ascrizione dei reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'Ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Risulta quindi chiaro che l'inosservanza della normativa antinfortunistica rechi un vantaggio all'Ente.

È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo.

Quanto ai **criteri soggettivi** di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul modello, a cui è assegnata

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel modello stesso.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

Con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, stabilisce che il Modello idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, 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.

Il Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate. Il Modello deve 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. Il Modello deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Infine, il suddetto art. 30 stabilisce che, in sede di prima applicazione, i Modelli elaborati conformemente a:

- le Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001,

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

ovvero

- la norma UNI EN ISO 45001:2023

si presumono conformi ai requisiti più sopra enunciati per le parti corrispondenti.

La presunzione di conformità si riferisce alla valutazione di astratta idoneità preventiva del modello legale, ma non anche alla efficace attuazione, che verrà effettuata dal giudice sulla base dell'osservanza concreta e reale dell'effettiva implementazione del Modello¹.

1.5 La disciplina dei Gruppi di impresa e il rapporto con il D.Lgs. 231/2001

Si ritiene opportuno fare qualche cenno alla normativa in materia di gruppi e, soprattutto, a come l'esistenza di un gruppo di imprese rilevi ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario"; nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del Decreto 231/2001.

Va comunque evidenziato che un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità della società capogruppo ovvero di una società appartenente al gruppo. Invero, l'interesse deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

La società capogruppo o altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere ai sensi del D. Lgs. 231/2001 per il reato commesso nell'ambito delle altre società del gruppo purché nella sua consumazione "concorra", con il soggetto che agisce per questa, una persona fisica (apicale di diritto, ma anche di fatto), che agisca per conto della capogruppo o delle altre società del gruppo perseguendo l'interesse di queste ultime.

Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato appartenga anche funzionalmente alla stessa.

In un tempo più recente, la Suprema Corte di Cassazione penale (Cass., II sez. pen., sent. n. 52316 del 9 dicembre 2016), con riferimento a quest'ultima tematica ha sancito che affinché una holding possa rispondere ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, di un reato-presupposto commesso nell'ambito di una società controllata, occorrerà che: (i) un soggetto che riveste una posizione qualificata ex art. 5 D.Lgs. n. 231/2001 all'interno della capogruppo sia l'autore del reato (o abbia agito in concorso con l'autore del reato); (ii) il reato sia stato commesso nell'interesse e/o vantaggio della capogruppo, elementi quest'ultimi che andranno accertati in concreto e non potranno essere ricondotti, ad esempio, ad un evento futuro e incerto come il conseguimento da parte della capogruppo degli utili prodotti dalla controllata per mezzo della commissione del reato.

In conclusione, il compito della capogruppo è quello di definire una strategia unitaria nel pieno rispetto delle prerogative di autodeterminazione delle diverse società ricomprese nel suo perimetro, a cui spetteranno altresì le scelte operative, incluse quelle relative alla definizione dei principi di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della potenziale commissione dei reati ex Decreto 231/01.

¹ La conformità dell'Ente ai sistemi di certificazione non costituisce presunzione di conformità ai requisiti del Decreto.

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Infine, si evidenzia che la responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001 può sorgere anche nelle ipotesi di società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

1.6 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo

La mera adozione del Modello non è condizione unica e sufficiente per escludere le responsabilità della società; il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse monetarie e finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

Il modello, seppur variando e adattandosi alla natura, alle dimensioni ed alle specifiche attività dell'impresa, si può configurare come un insieme di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione d'impresa, nonché gli strumenti di controllo.

1.7 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- sussistono i casi e le condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (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).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai già menzionati articoli del Codice penale, la Società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.8 Le sanzioni

L'ente può essere condannato a sanzioni diverse per natura e per modalità d'esecuzione e graduate in conseguenza della gravità della condotta delittuosa ascritta:

- **sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa dipende da un sistema dimensionato in "quote" che sono determinate dal giudice. L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il *quantum* della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della società;
- **sanzioni interdittive:** le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - ✓ l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - ✓ in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni **interdittive** previste dal Decreto sono:

- ✓ l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- ✓ la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ✓ il divieto di contrattare 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, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi e fermo restando quanto previsto dall'art 25, co. 5 e 5-*bis*, del Decreto, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero,

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto);

- *confisca*: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;
- *pubblicazione della sentenza di condanna*: può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive, per loro natura, devono essere considerate altamente inabilitanti per lo svolgimento della normale attività d'impresa.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

Infine, si specifica, che ex art. 26 del Decreto le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei reati del catalogo di cui al Decreto stesso; inoltre, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.9 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina anche il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il principio fondamentale stabilisce che è soltanto l'ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nell'ipotesi di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

2. Sintetiche note descrittive sulla Società

Inaugurata nel 1965, Villa Erbosa ha svolto la sua attività assistenziale con continuità, aggiornando e migliorando nel tempo le proprie strutture edilizie, impiantistiche e tecnico sanitarie per portare i livelli di assistenza alberghiera e sanitaria su standard qualitativi sempre più elevati. Fondata nel 1922, Villa Chiara è stata trasformata nel 1954 in una struttura polispecialistica che ha nel tempo, grazie ai numerosi miglioramenti infrastrutturali e tecnico-sanitari, mantenuto e potenziato la propria vocazione.

Villa Erbosa e Villa Chiara hanno ottenuto l'Accreditamento Istituzionale secondo il modello della Regione Emilia-Romagna ed erogano servizi sanitari in convenzione con il Sistema Sanitario Nazionale.

Inoltre, entrambi i Presidi ospedalieri sono certificati secondo le normative internazionali UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 45001 ed hanno conseguito la certificazione "Accreditation Canada" per l'erogazione di prestazioni sanitarie di diagnosi e cura in regime di ricovero ordinario e day surgery nelle specialità di chirurgia generale, ginecologia, oculistica, ortopedia, otorinolaringoiatria, urologia, medicina interna, lungodegenza medica, medicina fisica e riabilitazione e terapia semintensiva e per l'erogazione di prestazioni specialistiche e riabilitative ambulatoriali, di diagnostica strumentale, per immagini e di laboratorio.

Il 1° novembre 2024 Villa Chiara S.p.A. è stata fusa per incorporazione in Villa Erbosa S.p.A. con efficacia a far data dal 1° novembre 2024.

Il sistema di *corporate governance* della Società è così articolato:

- *Assemblea*: è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto;
- *Organo Amministrativo*: la Società è amministrata da un Amministratore Unico. L'Amministratore Unico è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed ha



Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

VILLA ERBOSA

facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti utili od opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, tranne quelli riservati per legge alla competenza dell'Assemblea dei soci;

- *Collegio Sindacale*: la gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale costituito da tre membri effettivi e due membri supplenti;
- *Controllo contabile*: il controllo contabile sulla Società è esercitato dal Collegio Sindacale, salvo diversa deliberazione dell'assemblea ordinaria che nomini un revisore legale o una società di revisione legale.

2.1. Conferimento di Mandati al Consorzio GSD Sistemi e Servizi S.c. a r.l.

La Società ha stipulato con GSD Sistemi e Servizi S. c. a r.l. (nel seguito "GSD SS" o "Consorzio), fra gli altri, due mandati per l'espletamento di attività di consulenza in ambito di *Relazioni istituzionali* e di *Farmacoeconomia*.

Tali contratti prevedono il conferimento a GSD SS, oltre a specifiche attività di consulenza, anche di poteri di rappresentanza, ai sensi degli artt. 1703 e ss. del Codice civile, per il compimento di determinati atti, in particolare:

- nell'ambito del **Mandato Relazioni Istituzionali**, la rappresentanza degli interessi istituzionali della Società nei confronti della Pubblica Amministrazione, incluse le Autorità di Vigilanza, fermo restando i poteri di rappresentanza delle figure apicali della Società e dei suoi delegati;
- nell'ambito del **Mandato di Farmacoeconomia** le seguenti attività di:
 - ✓ negoziazione, conclusione e modifica di Accordi Quadro con i fornitori per i prodotti farmaceutici (ricompresi nell'Osservatorio dei Prodotti Farmaceutici);
 - ✓ gestione del portale online di qualifica dei rapporti con i fornitori di Prodotti Farmaceutici;
 - ✓ supporto alla Società nell'interlocuzione nei confronti della Pubblica Amministrazione, relativamente alla gestione dei Prodotti Farmaceutici.

3. Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituirà il fondamento del sistema di governo della Società ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla **correttezza, alla trasparenza ed alla legalità**.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

4. Metodologia di predisposizione del Modello e del sistema di controllo interno di Villa Erbosa

Il Modello di Villa Erbosa, ispirato alle Linee Guida ai fini del D-Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231 proposte da Confindustria, da AIOP e da CNDCEC, è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria in precedenza indicate e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali sensibili in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e procure al fine di prevedere una chiara definizione di ruoli, responsabilità e compiti all'interno dell'Organizzazione. L'obiettivo del principio è quello di garantire che tutte le attività siano svolte in modo efficiente e che non ci siano sovrapposizioni o lacune;
- alla previsione del principio di controllo interno relativo alla segregazione dei poteri che consiste nella suddivisione delle responsabilità dei processi tra più persone e/o Funzioni al fine di impedire il controllo da parte di un singolo soggetto;
- alla formalizzazione di *policy*, linee guida e istruzioni operative dettagliate che definiscono le modalità di svolgimento delle attività proprie della Società. Tali documenti hanno l'obiettivo

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

di standardizzare processi, regole e metodologie di controllo;

- alla formalizzazione delle attività operative, in modo che possano essere verificate e controllate, così da garantirne la trasparenza. Con tale attività, la Società soddisfa il principio di tracciabilità;
- al monitoraggio continuo di valutazione del sistema di controllo interno per assicurarne l'adeguato funzionamento nel tempo. Questo include la supervisione delle attività di controllo e l'identificazione di eventuali aree di miglioramento;
- alla richiesta di servizi di audit e verifiche indipendenti. Tali attività, volte alla valutazione dell'efficacia del sistema di controllo interno, si basano su una valutazione obiettiva e indipendente delle operazioni aziendali, identificando eventuali debolezze o aree di rischio.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

Le modifiche al Modello sono di competenza esclusiva dell'Organo Dirigente.

5. Approvazione, modifiche ed aggiornamento del Modello

Il presente documento viene approvato ed aggiornato dall'Organo Dirigente.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, da parte dell'Organo Dirigente, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni da Accreditamento, Formazione e Qualità in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, l'Organo Dirigente della Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, riferendone senza indugio all'Assemblea.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'Organo Dirigente, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

In caso di modifiche alle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello, l'Organo Dirigente provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello stesso; tali modifiche saranno oggetto di ratifica da parte dell'Organo Dirigente. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

6. Modello e Codice Etico

La Società ha recepito il Codice Etico del Gruppo di appartenenza (Gruppo San Donato), per formalizzare i valori etici fondamentali ai quali si ispira ed ai quali i destinatari dello stesso si devono attenere nello svolgimento dei compiti e delle funzioni loro affidate.

Il Codice Etico, che costituisce parte integrante del presente Modello, statuisce i principi di comportamento e gli standard di integrità e trasparenza ai quali devono attenersi tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti della Società, di qualsiasi livello.

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei destinatari del Codice medesimo e, di conseguenza, l'accettazione delle linee di condotta tracciate è requisito imprescindibile per l'instaurazione di un rapporto di impiego e collaborazione, a qualsiasi titolo, con la Società.

7. Reati rilevanti per Villa Erbosa S.p.A.

Il Modello della Società è stato elaborato tenendo conto della struttura e delle attività concretamente svolte dalla Società, nonché della natura e dimensione della sua organizzazione.

Il presente documento individua nella Parte Speciale del Modello le attività della Società da considerare sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi di comportamento e protocolli specifici di prevenzione.

La Società stessa, a seguito della rilevazione del *control & risk assessment*, ha reputato che le residuali tipologie di illecito non presentino profilo di rischio tali da far ritenere ragionevolmente fondata la possibilità di commissione nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Tali reati non sono quindi stati contemplati nella Parte Speciale.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, attuali e futuri.

8. Destinatari del Modello

Il Modello di Villa Erbosa si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- ai Consulenti e a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa;
- quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, *partner*, *advisor* o terze parti per la realizzazione di progetti speciali o operazioni straordinarie.

L'Organo Amministrativo e i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

stesso e negli Strumenti di attuazione del Modello.

9. Organismo di Vigilanza

9.1. Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza all'art. 6, comma 1, del Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi ex D.Lgs. 231/01 connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento;
- sul regolare funzionamento del Sistema Disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo all'Organo Dirigente nella prima seduta utile successiva alla nomina.

Il Regolamento identifica la composizione dell'OdV e i requisiti dei suoi componenti, le regole di convocazione e funzionamento, le modalità di nomina e di decadenza, le modalità di svolgimento dell'incarico, i compiti e i poteri affidatigli.

9.2. Composizione, requisiti e nomina dell'Organismo di Vigilanza

La Società ha optato per una composizione dell'OdV di tipo plurisoggettivo.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Assemblea dei soci, al fine di rafforzare il sistema di controlli sull'operato dell'organo amministrativo monocratico, anche al fine di assicurare l'indipendenza di tale organismo rispetto all'Amministratore Unico. I membri dell'Organismo di Vigilanza sono selezionati esclusivamente in base ai requisiti:

- i. **autonomia e indipendenza:** l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo.

I concetti di autonomia ed indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei presidi di controllo, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

di questa sua funzione, all'Amministratore Unico per l'operato dei soggetti apicali e all'Assemblea per quanto riguarda l'operato dell'Amministratore Unico.

Inoltre, l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza è assicurata dall'obbligo dell'Assemblea di mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza risorse aziendali specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidati e di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie.

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

Inoltre, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- ✓ essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli Amministratori di Villa Erbosa o di altra società del Gruppo San Donato;
- ✓ trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.

- ii. **professionalità:** il bagaglio professionale di riferimento, per un OdV equilibrato nella propria composizione, dovrebbe comprendere: competenza in materia di sistemi di controllo e gestione del rischio; adeguate conoscenze in materia penalistica e competenze di carattere tecnico.

Tali professionalità possono esplicare la propria funzione:

- ✓ ex ante: nel valutare l'efficacia "in astratto" del Modello 231;
- ✓ correntemente: nel verificare i comportamenti quotidiani, in relazione a quelli codificati nel Modello;
- ✓ ex post: nell'analisi delle cause di malfunzionamento del modello che hanno condotto alla realizzazione di un reato 231.

Le competenze aziendalistiche svolgono un ruolo determinante all'interno di un OdV efficace. Un adeguato expertise in materia di sistemi di controllo, infatti, significa padronanza di: tecniche di campionamento statistico, analisi e valutazione dei rischi, misure per la mitigazione dei rischi; *flow-chart* di processi; tecniche di intervista e compilazione questionari, tecniche di *fraud management* e *fraud detection*. È suggeribile, pertanto, anche in conformità alla best practice in materia, che, una volta individuati i componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Assemblea, all'atto della nomina, verifichi approfonditamente la sussistenza dei requisiti richiesti dal modello organizzativo. Al fine di potenziare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che la sua autonomia), viene attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico budget di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze necessariamente integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza potrà, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro.

- iii. **continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

La continuità di azione non deve essere intesa come “incessante operatività”, dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da membri interni all’ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l’Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l’attività dell’OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell’ente.

Al fine di facilitare il conseguimento di tale requisito, appare quasi necessario che almeno uno dei componenti dell’Organismo di Vigilanza sia anche fisicamente incardinato nell’ambito della società o comunque stabilmente vicino alle aree sensibili, in modo da poter avere pronti riscontri sull’efficacia del sistema di controllo adottato ed espresso nel modello organizzativo.

Applicando tali principi alla realtà aziendale e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all’Organismo di Vigilanza, l’Assemblea provvederà ad individuare i componenti dell’Organismo di Vigilanza, il cui numero non potrà essere inferiore a tre né superiore a cinque, sulla base dei seguenti principi e nel rispetto delle caratteristiche personali ivi delineate:

- la maggioranza dei componenti dovranno essere soggetti esterni alla Società e al Gruppo di appartenenza, dotati di comprovate capacità tecnico professionali come sopra delineate;
- la restante parte potrà essere individuata tra professionalità interne alla Società o al Gruppo di appartenenza senza però trascurare gli orientamenti giurisprudenziali e la best practice che escludono tale possibilità per figure specifiche (ad esempio il RSPP) ritenendole massivamente coinvolte in attività, per definizione, a rischio reato.

Le suesposte caratteristiche sono tali da garantire all’intero OdV i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza e professionalità richiesti dalla legge, nonché la possibilità di una continuità d’azione che deve necessariamente caratterizzare l’operatività dell’OdV.

A tal riguardo si fa presente che l’OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo esso risponde all’Assemblea, dalla quale viene nominato e revocato (fermi tutti i flussi comunicativi verso l’Organo Dirigente con riferimento all’attività operativa dell’OdV come di seguito specificato). Inoltre, al fine di assicurarne l’indipendenza, esso risponde al massimo vertice aziendale, ossia direttamente all’Organo Dirigente nel suo insieme, dal quale viene nominato e revocato.

Qualora l’Assemblea optasse per la nomina di un numero pari di componenti, nel caso in cui si dovesse verificare una situazione di parità numerica in sede di deliberazione, il voto del Presidente dell’OdV avrà valore determinante ai fini dell’adozione della delibera. Il Presidente dell’OdV dovrà essere nominato tra uno dei componenti esterni alla Società e al Gruppo di appartenenza.

Dopo l’accettazione formale dei soggetti nominati, la decisione è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

È rimessa all’Assemblea la responsabilità di valutare periodicamente l’adeguatezza dell’OdV, in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando tutte le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

I componenti dell’OdV rimangono in carica fino alla data dell’Assemblea regolarmente costituitasi per l’approvazione del bilancio del terzo esercizio successivo a quello in cui è avvenuta la nomina dell’OdV, incluso l’esercizio in corso al momento della nomina. A titolo esemplificativo, se l’OdV è nominato a maggio 2025, resterà in carica fino alla data

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

dell'Assemblea regolarmente costituitasi per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2027 che avverrà nel corso del 2028. La durata del mandato dell'OdV potrà subire variazioni volte all'allineamento con il mandato dell'Organo Dirigente e/o dell'organo di controllo della Società. I membri dell'OdV possono essere rieletti fino ad un massimo di tre mandati (nove anni) con apposita delibera dell'Assemblea che stabilisce, nella medesima seduta, il compenso loro spettante per gli incarichi assegnati. Alla scadenza dell'incarico, i componenti dell'OdV continuano comunque, per un periodo non superiore a sei mesi, a svolgere le proprie funzioni e a esercitare i poteri di propria competenza, sino alla nuova nomina (cd. *prorogatio*).

9.3. Requisiti di eleggibilità

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di incompatibilità con la nomina stessa:

- sussistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti dell'Organo Dirigente, con soggetti apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla società di revisione;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società; esercizio di funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni pubbliche centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV;
- sussistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- sussistenza di "rinvio a giudizio" o di precedente condanna anche non definitiva, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condizione di essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia) e s.m.i.
- esistenza di condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno; per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica; per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento.

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Dovrà essere responsabilmente valutata, ai fini dell'eleggibilità, la circostanza in cui il candidato sia stato nei due anni precedenti consulente o collaboratore a vario titolo della società.

L'Assemblea riceverà da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte dell'Assemblea, che provvederà alla sostituzione.

9.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

L'Assemblea nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui *curricula* ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, l'Assemblea riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica tre anni, con possibilità di rinnovare il mandato per un solo triennio.

La revoca per giusta causa dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera dell'Assemblea per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

È fatto obbligo per ciascun membro dell'OdV di comunicare all'Assemblea, tramite il Presidente dell'OdV stesso, la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti. L'Assemblea revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, con le modalità che verranno stabilite nel regolamento dell'Organismo stesso.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, l'Assemblea provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inadatto.

9.5. Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno sei volte l'anno ed ogni qualvolta uno dei membri ne abbia chiesto la convocazione al Presidente, giustificando l'opportunità della convocazione. Inoltre, può delegare specifiche funzioni al Presidente. Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

all'Organo Dirigente, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. In particolare:

- si coordina con la funzione competente della Società per ciò che concerne gli aspetti relativi alla formazione del personale attinenti le tematiche inerenti al Decreto;
- collabora con la funzione competente per ciò che concerne l'interpretazione e l'aggiornamento del quadro normativo;
- si coordina con le funzioni aziendali che svolgono attività a rischio per tutti gli aspetti relativi all'effettiva implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato all'Organo Amministrativo in concomitanza della predisposizione della relazione annuale.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione dell'Assemblea.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, all'Organo Dirigente, al Collegio Sindacale ed ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a Consulenti, *Partner* della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al paragrafo 8;
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'Organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo paragrafo 12;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Dirigente eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con l'Organo Dirigente, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- redigere, con cadenza semestrale, una relazione scritta all'Organo Dirigente, con i contenuti

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

minimi indicati nel successivo paragrafo 9.6;

- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Dirigente o, se del caso, l'Assemblea (in quest'ultimo caso la comunicazione dovrà essere rivolta all'Amministratore Delegato della società che detiene la maggioranza del capitale sociale dell'Ente);
- coordinarsi con i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti al fine di individuare le tipologie dei destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Ciascun Organismo di Vigilanza del Gruppo San Donato potrà confrontarsi con gli Organismi delle altre Società, nel rispetto dell'autonomia delle singole società e dei singoli Organismi, concertando azioni coordinate, formulando suggerimenti sui principi e le modalità da seguire nell'effettuazione delle attività di vigilanza e controllo e scambiandosi costantemente informazioni in merito a tali attività, anche attraverso incontri di coordinamento *ad hoc*.

9.6. Reporting dell'OdV verso gli organi della Società

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire all'Organo Dirigente, con due diverse modalità:

- su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- su base semestrale, tramite una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:
 - ✓ sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
 - ✓ eventuali discrepanze tra gli Strumenti di attuazione del Modello e il Modello stesso;
 - ✓ eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
 - ✓ segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
 - ✓ procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
 - ✓ valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
 - ✓ eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
 - ✓ rendiconto delle spese sostenute.

L'Organo Dirigente ed il Collegio Sindacale ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi sociali per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale, per l'affinità professionale e i compiti che gli sono attribuiti dalla legge, è uno degli interlocutori privilegiati e istituzionali dell'OdV. I Sindaci, al fine di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, devono essere sempre informati dell'eventuale commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e di eventuali carenze del Modello.

L'Organismo di Vigilanza relaziona al Collegio Sindacale, almeno annualmente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV:

- segnala al Collegio Sindacale ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;

- riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri destinatari del Modello.

9.7 Reporting all'OdV: Flussi informativi e segnalazioni

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV, tramite i citati canali di posta elettronica e di posta ordinaria:

- le informazioni espressamente individuate nella Parte Speciale del presente documento;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le ulteriori tipologie di informazioni che i Responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere, oltre alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'OdV, sono stabilite, anche attraverso la definizione di una specifica procedura operativa e/o l'integrazione di procedure esistenti, dall'OdV stesso.

9.7.1 Flussi informativi

Il Decreto prevede l'istituzione di specifici obblighi informativi verso l'OdV da parte delle Direzioni/Funzioni della Società al fine di consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tal fine, l'OdV stabilisce la tipologia qualitativa e quantitativa di informazioni che i responsabili, coinvolti nella gestione delle attività sensibili, devono trasmettere su base periodica nonché le modalità e le tempistiche di invio. In ogni caso, al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- 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;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati del Decreto Legislativo 231/01;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi rilevanti ai fini dei Processi Sensibili, ovvero di impatto sul tema della sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es.: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- le modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- la documentazione relativa a tutti i rapporti tra le singole funzioni e i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, limitatamente alle Operazioni Sensibili così come definite nel Modello;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- le decisioni dell'Organo Dirigente e delibere del Collegio Sindacale.

All'OdV dovrà comunque essere trasmessa ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Tutte le comunicazioni di qui sopra dovranno essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo e-mail: odv.ve@grupposandonato.it

Allo stesso indirizzo potranno altresì essere inviate le richieste di chiarimenti sull'applicazione del Modello o del Codice Etico.

9.7.2 Segnalazioni – *Whistleblowing*

Tutti i Destinatari del Modello (dipendenti, dirigenti, amministratori e terzi) sono tenuti a segnalare possibili condotte illecite o irregolarità rilevanti ai sensi del D. Lgs 24/2023 ed inosservanze di natura dolosa/fraudolenta del Modello.

In conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento e dalla *policy* “*Whistleblowing*”, Villa Erbosa ha adottato una *Policy* “*Whistleblowing*” ed ha attivato appositi canali per l'inoltro delle segnalazioni rilevanti ai sensi della normativa vigente, gestiti dall'Organismo di Vigilanza, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto e della relativa documentazione. La segnalazione potrà essere effettuata tramite i seguenti canali:

a) **In forma scritta**

- **Posta preferibilmente “raccomandata”** intestata all'Organismo di Vigilanza c/o Villa Erbosa, via dell'Arcoveggio n. 50/2 – 40129 Bologna – strettamente riservato.
- **Portale *Whistleblowing***: individuato ed implementato nel rispetto delle norme vigenti, raggiungibile attraverso consultazione del sito internet ed intranet della società.

Con riferimento alle segnalazioni a mezzo posta, di cui al punto 1, si suggerisce al segnalante di inserire la missiva in due buste chiuse, includendo, nella prima, i propri dati identificativi unitamente ad un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, i riferimenti del destinatario.

b) Le segnalazioni potranno essere effettuate anche **in forma orale** nelle seguenti modalità:

- mediante messaggistica vocale presente sul portale *Whistleblowing*;
- personalmente, previo appuntamento da concordare con l'OdV, tramite l'indirizzo e-mail
- odv.ve@grupposandonato.it. In tal caso, l'OdV accoglierà il segnalante in un luogo adatto a

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

garantirne la riservatezza e stilerà un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, cui sarà rilasciata copia. In alternativa, l'OdV, previo consenso del segnalante, potrà procedere alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori dei predetti canali è tenuto a trasmetterla senza indugio, e comunque entro sette giorni dal suo ricevimento, tramite i canali stessi, dando contestualmente notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Pur garantendo alternatività dei canali di segnalazione, la società sollecita l'utilizzo del Portale

In linea con quanto già definito nella vigente *policy*, VE gestisce le segnalazioni ricevute nei tempi previsti dalla normativa in vigore, vieta qualsiasi forma di ritorsione e vigila affinché nessun atto di ritorsione sia attuato in ragione di una segnalazione.

A tal fine, la *Policy Whistleblowing*, che si allega a questo Modello e ne costituisce parte integrante, disciplina:

- l'accesso ai canali di comunicazione, previsti in conformità al D. Lgs. 24/2023;
- il contenuto delle segnalazioni;
- la gestione delle segnalazioni e dei conflitti di interesse;
- i principi di tutela del segnalante e del segnalato;
- il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante;
- le sanzioni;
- l'archiviazione della documentazione.

9.7.3 Raccolta e conservazione della documentazione

Tutta la documentazione dell'ODV viene conservata in un apposito database informatico e/o cartaceo presso la sede della società.

I dati e le informazioni sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

10. Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società, anche facenti parte del Gruppo, Consulenti, *Partner*, ecc.), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società stessa.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per Villa Erbosa di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

11. Sistema disciplinare e sanzionatorio

Il Decreto prevede che sia predisposto un «sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello» sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

Ciò premesso, l'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui fosse venuto a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dai paragrafi 9.3 e 9.4, il sistema disciplinare potrà essere applicato anche ai componenti dell'OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello.

11.1 Violazioni del modello

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;

- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza ed intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

- la presenza ed intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- il complesso di circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

11.2 Violazioni dei dipendenti e misure

La violazione delle singole regole comportamentali previste dal presente Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce illecito disciplinare ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere all'Organo Dirigente ovvero al titolare del potere disciplinare, se diverso, l'avvio del procedimento di contestazione e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 11.1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 - commi 2 e 3 - della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e s.m.i.ed eventuali normative speciali applicabili, nonché del citato CCNL - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- richiamo inflitto verbalmente (o misura equivalente) per le mancanze lievi;
- richiamo inflitto per iscritto (o misura equivalente) nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa di importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di legge.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate l'Organo Dirigente o il titolare del potere disciplinare terranno sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore intenzionalmente ovvero colposamente si prevede che:

- incorre nei provvedimenti del richiamo verbale o richiamo scritto, secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello, o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- fermo restando quanto disposto al successivo punto c), incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi più volte le prescrizioni previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un
- comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

- per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal Decreto;
- fermo restando quanto disposto al successivo punto e), incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione alle prescrizioni dello Modello stesso ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, ad esempio, della condotta negligente, imperita od imprudente seguita dal lavoratore durante le attività di formazione e addestramento);
- fermo restando quanto disposto al successivo punto g), incorre nel provvedimento di licenziamento disciplinare senza preavviso il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;
- con riferimento alle prescrizioni contenute nel Modello ed afferenti alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare senza preavviso, il lavoratore che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, a mero titolo esemplificativo, della condotta negligente, imprudente od imperita suscettibile di provocare un infortunio a sé stesso ovvero ad altre persone).

11.3 Violazioni dei dirigenti e misure

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente', anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere all'Organo Dirigente l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 11.1 e del comportamento tenuto ex ante (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e post factum (ad esempio la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei 'dirigenti' - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e s.m.i. e fermo restando quanto disposto dal CCNL per i dirigenti vigente - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- censura scritta;

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

- sospensione disciplinare;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV. In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa.

Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D. Lgs. 231/2001, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

11.4 Violazioni dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale, dei componenti dell'OdV e misure

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società l'OdV informerà l'Assemblea ed il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 11.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari verso l'Amministratore Unico, il Collegio Sindacale e l'OdV sono irrogati con decisione dell'Organo Dirigente o, ove occorra, dell'Assemblea. I provvedimenti sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- richiamo scritto;
- revoca dalla carica.

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'**Organo Dirigente**, del **Collegio Sindacale** o dell'**OdV** si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, l'interessato incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, l'interessato incorre nella revoca dalla carica.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del **Collegio Sindacale** della Società, l'OdV informerà l'Organo Dirigente il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'**OdV** che sia anche un dipendente ovvero un dirigente della Società, si applicheranno rispettivamente le sanzioni di cui ai paragrafi 11.2 e 11.3.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate l'Organo Dirigente e il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

11.5 Violazioni dei medici liberi professionisti e misure

Particolare rilievo assume, all'interno delle strutture organizzative di ospedalità privata, la figura del medico libero professionista che presta la propria opera professionale all'interno dell'istituto di cura, in ragione di un contratto di incarico libero professionale.

I contratti di incarico libero professionale attualmente sottoscritti tra i singoli Istituti e i medici prevedono l'assunzione di responsabilità da parte del medico contraente in merito all'assoluta osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottati dalla Società nonché delle Procedure previste dal Modello stesso e ad esso allegate. Tali contratti indicano altresì le violazioni del Modello e i provvedimenti anche disciplinari da adottarsi in conseguenza. È opportuno, inoltre, che nel contratto individuale sia previsto espressamente che gravi violazioni del Modello possono dare luogo alla risoluzione immediata del rapporto.

L'osservanza, da parte del medico libero professionista, dei principi e delle procedure contenute nel Modello e nel Codice Etico nell'espletamento dell'incarico assegnatogli potrebbe rappresentare una delle condizioni indispensabili ai fini dell'erogazione della componente variabile della remunerazione stabilita per lo stesso.

La decurtazione della parte variabile della remunerazione del medico verrà applicata a seguito del ricevimento da parte di quest'ultimo di un richiamo scritto da parte della Direzione Sanitaria che presuppone una violazione colposa del Modello.

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

La grave negligenza nel rispetto dei principi e delle procedure contenuti nel Modello e nel Codice Etico e la recidiva commissione di infrazioni individua, invece, una clausola risolutiva del contratto, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva, in ogni caso, la facoltà di richiesta di risarcimento da parte della Società qualora le suddette violazioni possano arrecare ad essa danni concreti.

11.6 Violazioni dei consulenti o collaboratori, fornitori, agenti e procacciatori d'affari

Ogni violazione posta in essere dai collaboratori a progetto ovvero dai lavoratori interinali coinvolti nei Processi Sensibili, dai Consulenti esterni e dai Fornitori, dagli Agenti e dai Procacciatori d'affari potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione/agenzia/distribuzione/appalto/subappalto/somministrazione/prestazione d'opera, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni, anche di tipo reputazionale, alla Società.

11.7 Misure disciplinari in applicazione della disciplina del Whistleblowing

In conformità a quanto previsto dall'art. 2-bis, comma 1, lett. d) del Decreto, le sanzioni di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi e dei criteri ivi enunciati, si applicano nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In dettaglio, il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede costituisce grave violazione disciplinare che verrà sanzionata secondo le procedure previste ai paragrafi precedenti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

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

È altresì vietato ogni utilizzo abusivo dei canali di segnalazione. La tutela dell'identità del segnalante viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o la Società. Anche in questo caso, tale comportamento costituisce grave violazione disciplinare ed è sanzionato secondo le procedure di cui sopra.

12. Formazione ed informazione

La comunicazione verso l'esterno del Modello e dei suoi principi ispiratori è curata da Accreditamento, Formazione e Qualità che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. sito internet aziendale, apposite brochure, ecc.) la loro diffusione e conoscenza ai destinatari di cui al paragrafo 8, esterni alla Società, oltre che alla collettività in generale.

La formazione del personale aziendale relativa al Modello è affidata operativamente ad

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Accreditamento, Formazione e Qualità, che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari di cui al paragrafo 8, interni alla Società.

È compito della Società, tramite la Direzione Operativa, attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice di Etico e del Modello da parte di tutte le Direzioni e Funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dall'OdV.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari ed è gestita da Accreditamento, Formazione e Qualità, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, che si adopera affinché i programmi di formazione siano efficacemente erogati e che si avvale, se necessario, del supporto di altre risorse interne o esterne alla Società; partecipare all'attività di formazione è obbligatorio e l'inosservanza di tale obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare oltre a costituire elemento di valutazione negativa della performance individuale. La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la società ritiene necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta in esso contenute, sia nei confronti dei propri Dipendenti (già presenti in azienda o di nuovo inserimento) sia dei Fornitori, Consulenti, Appaltatori e delle Controparti in genere che con la stessa intrattengono rapporti, di qualsiasi natura.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, viene resa disponibile una copia del documento sul portale intranet e sul sito web della società.

12.1 Formazione: personale neoassunto

Con riguardo al Personale neoassunto è prevista un'attività informativa e di formazione basata su:

- una comunicazione informativa sul Modello Organizzativo e sul Codice Etico adottati dalla Società e pubblicati sull'intranet aziendale unitamente alla lettera di assunzione;
- l'erogazione di un corso e-learning sulle tematiche ex D. Lgs. 231/01: i Reati sanzionati, il Modello, l'Organismo di Vigilanza, le principali attività sensibili individuate al fine di prevenire i Reati sanzionati dal D. Lgs. 231/01, i flussi informativi che devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza;

La formazione *e-learning* è tracciata a sistema e monitorata dal Responsabile delle Risorse Umane. Successivamente alla formazione ed informazione iniziale il Personale neoassunto segue il percorso formativo previsto per il Personale già presente in azienda.

12.2 Formazione: personale impiegato nelle aree di rischio

Villa Erbosa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

La formazione del Personale dirigente, del Personale munito di poteri di rappresentanza e del Personale non dirigente impiegato nelle aree di rischio deve avvenire possibilmente sulla base di programmi di formazione in aula da erogarsi a seguito dell'aggiornamento del Modello e sulla base di specifiche esigenze, ad esempio su tematiche di particolare interesse (Reati di nuova introduzione, Attività Sensibili particolarmente rilevanti, ecc.). Le attività di formazione dovranno avere carattere ciclico ed essere periodicamente ripetute secondo le indicazioni fornite dall'OdV.

12.3 Formazione: amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche

Per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista un'attività d'informazione dedicata sulle tematiche ex D. Lgs. 231/01, con particolare riferimento ai Reati sanzionati, ai rischi legati al business e alle pronunce giurisprudenziali intervenute.

12.4 Formazione: altro personale

La formazione del Personale non rientrante nelle categorie di cui ai precedenti paragrafi avviene mediante la periodica pubblicazione di documentazione informativa sulla intranet aziendale e su altri mezzi di comunicazione interna, quali il sito web istituzionale.

12.5 Fornitori, Collaboratori, Consulenti e Partner

I Fornitori, Consulenti, Collaboratori, i *Partner* e le Controparti in genere vengono informati sulle regole di comportamento adottate dalla Società mediante la diffusione sul portale internet della società sia del Codice Etico, sia del Modello.

Inoltre, è richiesto che i predetti soggetti rilascino una dichiarazione sottoscritta (anche sotto forma di specifica clausola contrattuale) ove attestino la conoscenza del contenuto del Codice Etico e del Modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni, nonché a non tenere condotte che possano comportare il coinvolgimento della Società nei Reati previsti dal Decreto.

POLICY DI WHISTLEBLOWING



Approvata il 29.07.2025

Sommario

1. Premessa	3
2. Scopo della Policy e destinatari	4
3. La segnalazione/Whistleblowing	5
3.1. Canali per le segnalazioni	5
3.2. Contenuto delle segnalazioni	6
3.3. Gestione delle segnalazioni	7
4. Tutela del Segnalante e dei soggetti ad esso assimilati	8
5. Tutela del Segnalato	9
6. Il Portale Whistleblowing	9
6.1. Gestione della segnalazione effettuata sul Portale	10
7. Segnalazione esterna	10
7.1. Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna	10
7.2. Canali di segnalazione esterna	11
8. Divulgazione pubblica	11
9. Riporto periodico	12
10. Sanzioni	12
11. Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione	13
12. Consultazione e aggiornamento della Policy	13

1. Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). La struttura del provvedimento distingue la disciplina del settore pubblico (art. 1) da quella del settore privato (art. 2), ed è stata integrata la disposizione sull'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale (art. 3).

Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 è intervenuto sul Decreto 231/2001 ed ha inserito all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che ha inquadrato anche nell'ambito del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Successivamente, in data 10 Marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (il "Decreto"), recante l'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019, riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto pubblico o privato" (di seguito la "Direttiva").

In sintesi le nuove norme prevedono:

- l'obbligo, per tutti gli enti privati con più di 50 dipendenti, di istituire canali di segnalazione interni;
- la possibilità, non solo per i dipendenti ma anche per gli altri soggetti indicati dall'art. 4 della Direttiva di effettuare segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione in diversi settori, tra cui: i) appalti pubblici; ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; iii) sicurezza e conformità dei prodotti; iv) sicurezza dei trasporti; v) tutela dell'ambiente; ecc.);
- l'attivazione di canali per le segnalazioni che siano *"progettati, realizzati e gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione e da impedire l'accesso da parte del personale non autorizzato"*; e che comprendano

“un avviso del ricevimento della segnalazione alla persona segnalante entro sette giorni a decorrere dal ricevimento”;

- la necessità di designare soggetti imparziali per la ricezione e gestione delle segnalazioni;
- l’obbligo di dare il riscontro finale al segnalante entro 90 giorni;
- l’obbligo di adozione delle misure necessarie per vietare qualsiasi forma di ritorsione contro le persone che effettuano segnalazioni di violazioni;
- la possibilità per gli interessati di ricorrere, in determinati casi, a segnalazione “esterna” all’ANAC e a “divulgazione” della segnalazione;
- la necessità di fornire ai soggetti interessati informazioni chiare sul canale di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni “interne” ed “esterne” (le informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono rapporti giuridici con l’ente in una delle forme previste dal Decreto).

Villa Erbosca S.p.A. (di seguito anche la “Società”), nello spirito di dare concreta applicazione alla normativa vigente, mette a disposizione dei segnalanti differenti canali di segnalazione, tra cui un Portale dedicato - “Portale Whistleblowing” - idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione delle stesse.

L’Amministratore Unico ha conferito formalmente l’incarico di gestore delle segnalazioni all’Organismo di Vigilanza.

2. Scopo della Policy e destinatari

La presente Policy Whistleblowing (di seguito “Policy”) si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni “interne”, da chiunque inviate e trasmesse, anche in forma anonima.

In particolare, i destinatari (nel proseguo anche solo “destinatari”) della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- i dipendenti della Società;

- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con Villa Erbosa S.p.A.

La “persona segnalante” [ex art. 2, comma 1, lett. g), D. Lgs. n. 24/23 – “Segnalante”] a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione è invitata ad effettuare la segnalazione con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

3. La segnalazione/Whistleblowing

Per “whistleblowing” si intende *qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, di violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 o delle procedure interne adottate dalla Società ovvero di comportamenti, atti od omissioni integranti violazioni delle disposizioni europee rilevanti ai sensi del D. Lgs. 24/2023 o della disciplina esterna comunque applicabile alla Società, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.* Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

In linea generale la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

3.1. Canali per le segnalazioni

Il Segnalante deve segnalare senza indugio ogni violazione, o ragionevole sospetto di violazione, della Policy.

Le segnalazioni devono essere trasmesse tramite i seguenti canali:

1. a mezzo posta, preferibilmente “raccomandata”, intestata all'Organismo di Vigilanza c/o Villa Erbosa S.p.A. – Via dell'Arcoveggio 50/2, 40129 Bologna – “Organismo di Vigilanza di Villa Erbosa S.p.A. – strettamente riservato”;
2. portale Whistleblowing reperibile sul sito web della Società.

Con riferimento alle segnalazioni a mezzo posta, di cui al punto 1, si suggerisce al segnalante di inserire la missiva in due buste chiuse, includendo, nella prima, i propri dati identificativi unitamente ad un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, i riferimenti del destinatario.

Le segnalazioni potranno essere effettuate anche in forma orale nelle seguenti modalità:

- mediante messaggistica vocale presente sul portale Whistleblowing;
- personalmente, previo appuntamento da concordare con l'OdV, tramite l'indirizzo e-mail odv.ve@grupposandonato.it. In tal caso, l'OdV accoglierà il segnalante in un luogo adatto a garantirne la riservatezza e stilerà un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, cui sarà rilasciata copia. In alternativa, l'OdV, previo consenso del segnalante, potrà procedere alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori dei predetti canali è tenuto a trasmetterla senza indugio, e comunque entro sette giorni dal suo ricevimento, tramite i canali stessi, dando contestualmente notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Pur garantendo alternatività dei canali di segnalazione, la Società sollecita l'utilizzo del Portale.

Il segnalante, al momento di presentazione/invio della segnalazione, è invitato a specificare - espressamente - che intende mantenere riservata la propria identità e che intende avvalersi delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

3.2. Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche. A titolo esemplificativo, una segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione dell'attività svolta;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle circostanze di tempo e di luogo in cui si sono svolti i fatti;
- elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;

- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

Le segnalazioni non possono riguardare doglianze di carattere personale o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento ai diversi canali di comunicazione messi a disposizione dalla Società.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente.

In ogni caso, il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive (art. 16 c.4 d.Lgs. 24/2023).

Eventuali segnalazioni ricevute e ritenute non pertinenti saranno archiviate senza ulteriori approfondimenti, fatto salvo il riscontro all'interessato che dovrà essere fornito entro i termini previsti dal D. Lgs. 24/23.

3.3. Gestione delle segnalazioni

In caso di segnalazione l'OdV rilascerà alla persona segnalante un avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione e provvederà alla successiva gestione della segnalazione stessa.

Le segnalazioni sono soggette al seguente iter istruttorio.

Analisi preliminare:

L'Organismo si impegna a fornire un primo riscontro al segnalante in un termine ragionevole e, comunque, non superiore a 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Le segnalazioni saranno oggetto di analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutarne la fondatezza.

Nello svolgimento della suddetta analisi, l'OdV potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione al segnalante e potrà avvalersi, per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni e qualora ritenuto necessario, del supporto delle funzioni aziendali e/o di professionisti esterni. Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni. Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.

Approfondimenti specifici:

L'OdV provvederà a:

- i. avviare le analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportuno delle strutture competenti della Società o di esperti e periti esterni;
- ii. suggerire al management responsabile della funzione interessata dalla segnalazione l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle "debolezze" di controllo rilevate;
- iii. suggerire alle Funzioni interessate eventuali iniziative a tutela degli interessi della Società (ad es. iniziative giudiziarie, sospensione/cancellazione dall'albo fornitori etc).
- iv. richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
- v. alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati alla valutazione dell'Amministratore Unico affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
- vi. concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione.

Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

4. Tutela del Segnalante e dei soggetti ad esso assimilati

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione.

In particolare, il segnalante è protetto con:

- obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione, con alcune eccezioni, si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in

ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante (art. 3, comma 5 del D. Lgs. 24/2023).

Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, così come sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

La Società si riserva, in ogni caso, la facoltà di intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziaria.

5. Tutela del Segnalato

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti riguardo alla segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

6. Il Portale Whistleblowing

Il Portale Whistleblowing, di cui all'art. 4 co. 1 del D.Lgs. n. 24/23, è raggiungibile mediante link rinvenibile sul sito web della Società. L'accesso al Portale Whistleblowing è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale. Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale Whistleblowing sono ricevute e gestite dall'Organismo di Vigilanza.

L'accesso al portale viene garantito sia in forma anonima che riservata con due differenti link.

Al termine del processo di inserimento della segnalazione, il portale rilascerà al segnalante "anonimo" un codice identificativo univoco (ticket). Questo codice alfanumerico, conosciuto solo dal segnalante, consente di accedere successivamente alla segnalazione inserita per monitorarne lo stato e/o per comunicare con chi ne avrà la

gestione. Sarà cura del segnalante custodirlo dal momento che in caso di smarrimento non potrà essere recuperato in alcun modo.

Al segnalante in forma “riservata” sarà invece richiesta dal sistema una registrazione e l’indicazione di una propria casella postale elettronica di riferimento (indirizzo email). Al momento della registrazione il segnalante dovrà indicare anche uno username e una password tramite cui potrà effettuare i successivi accessi al Portale. Il segnalante riceverà via mail esclusivamente una richiesta di conferma di attivazione del suo account sul sistema (in modo da essere certi che almeno l’email sia valida e sia in possesso del segnalante stesso).

6.1. Gestione della segnalazione effettuata sul Portale

L’Organismo di Vigilanza sarà dotato di una password di accesso al Portale e, in caso di inserimento di segnalazioni, riceverà un alert sul proprio indirizzo di posta elettronica.

Le segnalazioni, una volta ricevute dall’Organismo di Vigilanza, sono soggette all’iter istruttorio già descritto al paragrafo 3.3.

7. Segnalazione esterna

7.1. Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7.2. Canali di segnalazione esterna

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

8. Divulgazione pubblica

Il Decreto prevede che il segnalante possa rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla presente Policy e non ha ricevuto riscontro a quanto segnalato;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche

circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

9. Riporto periodico

Nella relazione semestrale all'Organo Dirigente e al Collegio Sindacale, prevista dal Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/01, l'OdV fornisce un report riepilogativo di tutte le segnalazioni pervenute, sia in forma anonima che riservata. Tale report contiene gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

10. Sanzioni

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, così come sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e),

del decreto n. 231/2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1. In questo contesto:

- i dipendenti sono soggetti alle sanzioni previste dai contratti di lavoro e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (o documento equiparabile) pro tempore applicabile;
- i componenti degli organi di amministrazione e di controllo sono soggetti alle sanzioni della sospensione e, nei casi più gravi, della revoca dall'incarico;
- le Persone diverse dai dipendenti e dagli aventi carica di cui sopra e le Terze Parti sono soggette alle sanzioni previste nei contratti stipulati con le stesse.

La sanzione è irrogata dagli organi di volta in volta competenti, indipendentemente dall'avvio di un procedimento da parte dell'Autorità Giudiziaria.

È in ogni caso garantito il diritto al contraddittorio.

11. Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione

La ricezione e la gestione delle segnalazioni interne determina in capo all'ente il trattamento dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati.

Pertanto, la Società garantisce il rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE n. 679/2016, c.d. GDPR, e il D.lgs. n. 196/2003, c.d. Codice privacy), affinché i trattamenti conseguenti alla presentazione delle segnalazioni siano effettuati in conformità a tale normativa.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'OdV, o la Segreteria Tecnica dell'OdV, ove istituita, cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per un periodo di 5 anni dalla chiusura della segnalazione.

12. Consultazione e aggiornamento della Policy

La Policy, oltre ad essere pubblicata sul sito web della Società, dovrà essere esposta sul luogo di lavoro in un punto visibile e accessibile a tutte le persone nonché essere oggetto di trattazione nei corsi e nelle sessioni formative su etica e integrità.

La Policy e la funzionalità del Portale saranno oggetto di revisione periodica a cura della Direzione Compliance, Protezione Aziendale e Rapporti con le Istituzioni al fine di garantirne il costante allineamento alla normativa di riferimento. La citata Direzione terrà anche conto, ai fini di modifiche/integrazioni della presente Policy, di eventuali suggerimenti formulati dagli Organismi di Vigilanza del Gruppo San Donato.