

**MODELLO
DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 8.6.2001 N. 231
DI
HOSPES S.R.L.**

Il presente documento denominato “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (il **“Modello”**) di Hospes S.r.l. è stato redatto in attuazione dei disposti di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001.

Il Modello è il riferimento di gestione finalizzato alla prevenzione degli atti illeciti, previsti dal D. Lgs. 231 del 2001.

Hospes Srl ha sede nel comune di Zevio (VR) in Località Campagnola, via Edison 10. Nasce nel Veronese nel 1996, dall'idea di Michele Ferrante, già Direttore Commerciale in alcune tra le più importanti Società di servizi di ristorazione del Nord Italia. L'idea di creare una realtà solida, mantenendo inalterati i tipici valori della famiglia italiana, ha permesso ad Hospes di raggiungere importanti traguardi, patrimonio anche per le future generazioni.

A far data dal 01 luglio 2016, Hospes S.r.l. è entrata a far parte del Gruppo Elios, terzo operatore in Europa nell'ambito della ristorazione collettiva, della ristorazione in concessione e dei servizi ad essi associati.

In particolare, la Società opera nei seguenti settori:

- 1.1. Aziende private e amministrazioni pubbliche: in tale settore Hospes opera gestendo mense presso/per aziende private o enti pubblici e svolgendo *a latere* tutti i servizi collaterali offribili al mercato, tra cui, la gestione di eventi in catering.
- 1.2. Scuole: in tale settore Hospes gestisce mense presso i complessi scolastici, ristoranti self services e consegna di pasti a domicilio.
- 1.3. Ristorazione assistenziale in genere e Residenze per anziani: in tale settore Hospes opera con fornitura di pasti e altri servizi utilizzabili dagli enti clienti, tra cui i servizi di gestione dei posti letto, sanificazione stanze e gestione lavanderie.

A margine delle attività principalmente svolte, in ciascuno dei settori di attività, vengono offerti alla clientela servizi sinergici di Support Services di cui il principale riguarda l'attività di pulizia.

PARTE GENERALE

Del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.LGS. 8.6.2001 n.231

INDICE

SEZIONE PRIMA.....	4
1. IL D. LGS. 231/2001. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	4
2. LA PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX ART. 6 D. LGS. 231/2001.....	12
3. I MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE REATI.....	14
4. LE SANZIONI	15
5. DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	16
SEZIONE SECONDA	17
CODICE ETICO.....	17
SEZIONE TERZA.....	24
ORGANISMO DI VIGILANZA ART. 6 D. LGS. 231/2001	24
1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
2. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
3. DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, SOSTITUZIONE E REVOCA	26
4. CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
5. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA.....	28
6. ATTRIBUZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
7. REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	31
8. SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	32
9. SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	33
10. SANZIONI.....	36
SEZIONE QUARTA.....	37
CODICE SANZIONATORIO	37

SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1. IL D. LGS. 231/2001. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

L'entrata in vigore del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (il **“Decreto”**), disciplinante la *“responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, segna un momento di innovazione significativa nell'ambito del nostro ordinamento pubblicistico penale.

Esso, infatti, istituisce una forma di responsabilità amministrativa, a carico delle persone giuridiche, per i fatti di reato materialmente commessi, nel loro *“interesse”* o a loro *“vantaggio”* (art. 5, comma 1), da soggetti inseriti stabilmente nell'organizzazione e, precisamente:

- a) da soggetti operanti in posizione apicale (vale a dire, ai sensi dell'art. 5, comma 1, *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente”*);
- b) da soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza ad opera di persone operanti in posizione di vertice.

In sostanza, accanto alla responsabilità penale dell'autore del reato, si colloca un'autonoma responsabilità dell'ente per il fatto altrui.

I destinatari della nuova disciplina sono *“gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*. Le disposizioni non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'ente non è, tuttavia, chiamato a rispondere per ogni reato commesso da soggetti aziendali, ma solo per quei reati che sono previsti tassativamente dal Decreto.

Dalla congiunta valutazione dei provvedimenti legislativi richiamati e recepiti nel D. Lgs. 231/2001, discende l'elencazione tassativa di una serie di fatti di reato, in relazione ai quali potrà configurarsi, sussistendone le condizioni richieste dal dettato normativo, una responsabilità amministrativa a carico dell'ente.

Si tratta delle fattispecie criminose riconducibili alle seguenti categorie di reato:

- **indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del Decreto)** e, segnatamente, malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni

pubbliche, in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, parimenti in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);

- **delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)** e, segnatamente, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.), i delitti di falsità riguardanti un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.) e di frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma (art. 640-quinquies c.p.), nonché i reati in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica previsti dall'art. 1, comma 11, D. L. n. 105/2019;

- **delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto)** e, segnatamente, associazione per delinquere, ai sensi dell'articolo 416, 6° comma, c.p., diretta alla commissione dei delitti di riduzione o al mantenimento in schiavitù (*ex art. 600 c.p.*), di tratta di persone (*ex art. 601 c.p.*), di traffico di organi prelevati da persona vivente (*ex art. 601 bis c.p.*), di acquisto e alienazione di schiavi (*ex art. 602 c.p.*), e dei reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998, nonché diretta a procurare per scopo di lucro un organo o un tessuto prelevato da soggetto di cui sia stata accertata la morte ovvero a procurare, senza scopo di lucro, un organo o un tessuto prelevato abusivamente da soggetto di cui sia stata accertata la morte (rispettivamente *ex art. 22, Legge 91/1999*). Inoltre, vengono in rilievo i reati di associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/90), l'associazione per delinquere (art. 416 c.p.) nonché i delitti di fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra do tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi da sparo (*ex art. 407, co. 2°, lett. a), n. 5 c.p.p.*;

- **concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del Decreto)** e, segnatamente, concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.),

corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio aggravato dall'aver per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso (art. 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p) e traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);

- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto)** e, segnatamente, falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.); **delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 del Decreto)** e, segnatamente, turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);

- **reati societari (art. 25-ter del Decreto)** e, segnatamente, false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.), falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2, c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.), impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.),

formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);

- **delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto)** e, segnatamente, associazioni sovversive (art. 270 c.p.), associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.), assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.), arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.), organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.), addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.), condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.), attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.), atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.), sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.) istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.), cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.), banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.), nonché reati, diversi da quelli indicati nel Codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999;
- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 del Decreto)** e, segnatamente, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.);
- **delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto)** e, segnatamente, riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.), pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.), corruzione di minorenne (art. 609-quinquies c.p.);
- **abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto)** e, segnatamente, abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58), manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58);
- **omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)** e, segnatamente, omicidio colposo (art. 589 c.p.), lesioni personali colpose (art. 590 c.p.);
- **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)** e, segnatamente, ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.), autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.);

- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto)** e, segnatamente, protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio ai sensi degli Artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies della legge n. 633/1941 (legge sul diritto d'autore);
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto)** e, segnatamente, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- **reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)** e, segnatamente, uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.), distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.), commercio di esemplari di specie dell'allegato A e allegato C dell'art. 1 Legge 7 febbraio 1992 n. 150, divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 legge 7 febbraio 1992 n. 150), gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, co. 1, lett. a., lett. b., d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), realizzazione e gestione non autorizzata di discarica (art. 256, co. 3, primo e secondo periodo, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 5, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, co. 6, primo periodo, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), bonifica dei siti (art. 257 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152¹), indicazione di false informazioni nell'ambito del sistema di tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, co. 6, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), trasporto di rifiuti privo di documentazione SISTRI (art. 260-bis, co. 7, secondo e terzo periodo, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), trasporto di rifiuti accompagnato da documentazione SISTRI falsa o alterata (art. 260-bis, co. 8, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), violazione dei valori limite di emissione e delle prescrizioni stabilite dalle disposizioni normative o dalle autorità competenti (art. 279 co. 5, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), scarico illecito di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose e/o superanti i valori limite stabiliti dalla legge e/o dalle autorità competenti (art. 137, co. 2, 3, e 5 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), violazione del divieto di scarico sul suolo, nel suolo e nelle acque sotterranee (art. 137, co. 11, d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), scarico illecito nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili di sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento (art. 137, co. 13 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152).
Rilevano, ai fini dell'articolo 25-undecies del Decreto, altresì i reati relativi al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché i reati relativi alla violazione di norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 1, commi 1 e 2; art. 2, commi 1 e 2; art. 6, co. 4, ed art. 3-bis, co. 1, Legge n. 150/1992); la fattispecie criminosa della violazione delle disposizioni relative alla produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive (art. 3, co. 6,

¹ La disposizione di cui all'articolo 260, T.U. Ambientale ("*Attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti*?"), è stata trasfusa, ad opera del d.lgs. n. 21/2018, all'interno del codice penale all'articolo 452-*quaterdecies*. Si ritiene, pertanto, in senso prudenziale, che il richiamo effettuato dal Decreto vada operato proprio al citato art. 452-*quaterdecies* c.p..

Legge 28 dicembre 1993 n. 549 recante “*Misure a tutela dell’ozono stratosferico e dell’ambiente*”), nonché l’inquinamento doloso ovvero colposo provocato dalle navi (rispettivamente previsti dall’art. 8, commi 1 e 2 e dall’art. 9, commi 1 e 2, d.lgs. n. 202/2007, in materia di “inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni”).

Di recente, la Legge 20 maggio 2015 n. 68, che ha introdotto nel Codice Penale alcuni reati ambientali, ha allo stesso tempo implementato l’**art. 25-undecies del Decreto** aggiungendo alcune di queste nuove fattispecie delittuose tra i “reati-presupposto” e, in particolare: inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.); disastro ambientale (art. 452-quater c.p.), delitti colposi contro l’ambiente (art. 452-quinquies c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.) nonché le sue circostanze aggravanti ex art. 452-octies c.p.;

- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)**: si prevede l’estensione della responsabilità amministrativa agli Enti qualora vengano superate le norme minime relative all’impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare e qualora (così come previsto dalla Legge n. 161/2017), vengano realizzate condotte di traffico di migranti stabilite nel d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (c.d. Testo Unico sull’immigrazione), ovvero il lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22, comma 12 e 12-bis, d.lgs. n. 286/1998) nonché le disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, d.lgs. n. 286/1998); segnatamente, lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22 d.lgs. 25 luglio 1998 n. 286);
- **razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto)**: e, segnatamente, i delitti di cui all’articolo 3, comma 3-bis della Legge n. 654/1975, fattispecie ora punita dall’articolo 604-bis c.p. («Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l’istigazione e l’incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull’apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l’umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli artt. 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale»);
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies del Decreto)** e, segnatamente, i reati di cui agli articoli 1 (frode in competizioni sportive) e 4 (esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa) della L. 401/1989;
- **reati tributari (articolo 25 quinquiesdecies)** e, segnatamente, il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, D.Lgs. 74/2000), il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 2-bis, D.Lgs. 74/2000), il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000), il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, D.Lgs. 74/2000), il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma

2-bis, D.Lgs. 74/2000), il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000), il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000);

- **reati transnazionali (art. 10 Legge 16 marzo 2006 n. 146)**: l'art. 10 legge 146/2006, dispone la responsabilità dei soggetti collettivi per una serie di reati qualora se ne riconosca una natura transnazionale. Tra le fattispecie criminose che l'art. 10 legge 146/2006 inserisce nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli enti si rinvengono, tra gli altri, i reati associativi, in particolare: l'associazione per delinquere (art. 416 c.p.), l'associazione di stampo mafioso (art. 416-bis c.p.), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973), l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 D.p.r. 309/1990)

Dunque, ad oggi, l'ente è chiamato a rispondere unicamente nel caso in cui una delle fattispecie criminose sopra menzionate venga commessa dal soggetto aziendale operante in posizione apicale ovvero sottoposto alla direzione o vigilanza di soggetti apicali.

Quanto ai criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa all'ente deve sinteticamente osservarsi quanto segue.

In merito ai criteri oggettivi di attribuzione all'ente della responsabilità amministrativa, tre sono le condizioni previste dal Decreto, che consentono di collegare, ai fini della responsabilità, il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso *“nell'interesse”* o *“a vantaggio”* dell'ente;
- gli autori devono essere persone fisiche qualificate dalla posizione ricoperta in seno all'ente (di vertice o subordinata);
- tali soggetti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Nell'ipotesi in cui gli autori del reato abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, la responsabilità dell'ente è, infatti, esclusa. Invero, il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo di soggetti diversi dall'ente recide il collegamento che riconduce il fatto criminoso alla persona giuridica.

In tal caso, rimane del tutto indifferente anche l'eventuale vantaggio che l'ente può aver comunque tratto dal reato.

Per contro, nel caso in cui l'autore materiale abbia agito anche solo parzialmente nell'interesse dell'ente, il reato commesso darà luogo, comunque, a responsabilità amministrativa dell'ente medesimo.

In merito ai criteri soggettivi di attribuzione della responsabilità all'ente, i parametri da valutare variano, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto aziendale operante in posizione di vertice ovvero da un soggetto aziendale operante in posizione subordinata.

Se il reato è stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, dirigenza 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 (c.d. soggetti in posizione apicale), l'esenzione da responsabilità dell'ente discende dalla prova delle seguenti quattro circostanze:

- a) che, prima della commissione del fatto, siano stati adottati ed efficacemente attuati modelli di gestione ed organizzazione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli anzidetti sia stato affidato ad un apposito organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) che gli autori del reato abbiano tenuto le condotte illecite eludendo fraudolentemente modelli di organizzazione e gestione predisposti;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Controllo (cfr. art.6 comma 1, D. Lgs. 231/2001).

L'intento del legislatore è, infatti, quello di ancorare la responsabilità dell'ente alla mancata adozione o al mancato rispetto di misure precauzionali, finalizzate a prevenire la commissione di reati da parte di soggetti aziendali operanti in posizione di vertice e le cui condotte sono espressione della complessiva politica aziendale della società o dell'ente.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (cfr. art. 7 comma 1, D. Lgs. 231/2001).

Ciò significa che l'ente, per andare esente da responsabilità, dovrà dimostrare di avere osservato gli obblighi di vigilanza. In merito, la legge puntualizza che *“in ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (cfr. art. 7 comma 2, D. Lgs. 231/2001).

La disposizione in oggetto costruisce una sorta di presunzione a favore dell'ente, nel senso che, a differenza dell'ipotesi in cui il reato è commesso da soggetti operanti in posizione di vertice, se il reato è commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un lavoratore subordinato soggetto in posizione apicale, sarà onere del Pubblico Ministero provare la mancata adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione.

2. LA PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX ART. 6 D. LGS. 231/2001

Il punto chiave della disciplina normativa di cui al Decreto è rappresentato dai modelli di organizzazione e gestione, la cui adozione ed efficace attuazione, in fase anteriore alla commissione di un reato, comporta l'esenzione da responsabilità della persona giuridica. L'art. 6 comma 2, del Decreto, precisa le caratteristiche cui devono rispondere i modelli in oggetto.

I modelli di organizzazione devono, in particolare, ottemperare alle seguenti linee-guida:

- individuazione della sfera di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. mappatura del rischio);
- previsione di protocolli e procedure, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione del rischio- reato;
- previsione di norme di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- previsione di un sistema disciplinare adeguato, al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- previsione di uno o più canali atti a garantire la riservatezza della identità del segnalante oltre ad un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche.

L'attenta lettura delle disposizioni già citate e, segnatamente degli artt. 6 e 7 del Decreto, consente altresì di formulare un'ultima considerazione in punto ai modelli di organizzazione.

Il Decreto in esame prevede modelli organizzativi distinti in relazione alla qualità soggettiva rivestita dagli autori del reato (soggetti apicali ovvero soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

Tuttavia, la tipologia dei reati, presupposto disciplinati nel Decreto, non sembra consentire una netta distinzione tra fattispecie criminose la cui commissione appaia più facilmente ascrivibile a soggetti apicali ovvero a soggetti subordinati.

L'unica eccezione a tale considerazione potrebbe apparire riconducibile a taluni reati societari, i quali, in ragione della loro natura di reati "propri", appaiono ascrivibili unicamente a determinati soggetti (amministratori, direttori generali, sindaci, liquidatori, revisori, soci).

Inoltre, occorre altresì evidenziare come gli stessi reati "propri" possano ben essere commessi da "chiunque" (dipendente o meno), a titolo di concorso eventuale.

In ragione di quanto detto, la società, ai fini della redazione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, ha ritenuto preferibile individuare, previa mappatura delle norme di condotta, dei protocolli e delle procedure in relazione alle attività dalla stessa svolte e non alla tipologia dei soggetti

coinvolti, le aree societarie a rischio, sì da prevenire tutte le ipotesi di reato dinanzi descritte, qualunque sia il soggetto al quale esse risultino ascrivibili.

3. I MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE REATI

L'ente, pertanto, non sarà ritenuto responsabile, qualora, prima della commissione del reato, abbia adottato dei "Modelli Organizzativi idonei a prevenire reati".

Tali modelli, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, saranno oggetto di una valutazione di efficacia preventiva da parte del giudice, e dovranno avere i requisiti previsti dalla norma citata.

"Art. 6. - Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente"

1. *Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:*

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

2. *In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:*

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

2-bis. *I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni 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.*

2-ter. *L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis 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.*

2-quater. *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.

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

5. È comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente”.

“Art. 7. - Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente”

1. Nel caso previsto dall'art. 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.”

4. LE SANZIONI

Nel caso in cui dovesse venire accertata la responsabilità della persona giuridica, il giudice penale potrà irrogare le relative sanzioni, che si bipartiscono in sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, applicabili, queste ultime, anche in via cautelare.

Le sanzioni previste, dunque, sono di due tipi: le sanzioni pecuniarie, che vengono sempre applicate, e la cui commisurazione per quote varia da un minimo di **Euro 25.822,84** a un massimo di **Euro 1.549.370,60**, e le seguenti sanzioni interdittive, che possono essere applicate anche in via cautelare, ai sensi degli artt. 45 e ss del Decreto:

- *a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;*
- *b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;*
- *c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;*
- *d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;*
- *e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

5. DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato da Hospes, in ottemperanza al disposto del Decreto, si applicherà sia alle 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 sia alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, sia alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di questi ultimi.

Oltre all'**Amministratore Unico**, al **Rappresentante della Direzione** ed ai vari **dipendenti** della Società, le regole esplicitate nel modello si applicano anche nei confronti dei **Sindaci** (con questo termine si indicano tutti i componenti del Collegio Sindacale, siano essi sindaci effettivi o supplenti) e dei **Collaboratori**: con questo termine si indicano tutti i collaboratori e consulenti incaricati dalla società.

Con esclusivo riferimento al Codice Etico, le norme e i criteri generali di condotta in esso contenuti si applicheranno anche a:

- **Clients**, con questo termine si indicano tutti i soggetti che richiedano prestazioni a Hospes dietro la corresponsione di un determinato corrispettivo;

- **Fornitori**, con questo termine si indicano tutti i soggetti ai quali Hospes richiede di effettuare delle determinate prestazioni, dietro il pagamento di un determinato corrispettivo.

In ogni caso, le condotte dei clienti e dei fornitori non potranno essere oggetto di sanzioni irrogate dall'Organismo di Vigilanza di Hospes.

Solamente in caso di una violazione grave e ripetuta delle norme generali contenute nel Codice Etico, Hospes può giustificare la risoluzione dei rapporti in essere con i suindicati soggetti.

SEZIONE SECONDA

CODICE ETICO

(PREMESSA E PRINCIPI GENERALI)

Hospes adotta il presente Codice Etico nella considerazione che *"La conduzione aziendale deve affrontare i rischi che il divenire economico fa emergere internamente ed esternamente, mettendo in campo risorse, organizzazione, procedure, sistemi di controllo, decisioni che permettono di prevenirli e fronteggiarli, consentendo all'impresa di esistere, di crescere e di prosperare. Vengono così messe in luce aree di rischio non sufficientemente presidiate e aree in cui il controllo è ridondante, obsoleto o superato e si evidenziano i punti di debolezza da risanare con priorità.*

Il presente Codice Etico forma parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001".

Il presente Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari per favorire la trasparenza, quale condizione fondamentale per il successo dell'impresa.

In ogni caso, sono da considerarsi valori fondamentali:

Lealtà e coerenza: *tanto nel senso principale di fedeltà ai riferimenti, all'obiettivo e alla missione aziendale, quanto nelle relazioni che collegano i singoli alla società e questa al mercato;*

Attenzione costante al coinvolgimento dei Collaboratori *di ogni ordine e livello, nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo della società per mezzo della propria responsabilizzazione e valorizzazione delle competenze.*

Hospes rispetta le leggi e i regolamenti, nazionali e comunitari, e ogni altra normativa in vigore nei Paesi ove si svolge la sua attività.

Il 9 dicembre 2016, in Francia è stata promulgata la legge *"Relativa alla trasparenza, la lotta alla corruzione e la modernizzazione della vita economica"*, altrimenti nota come Legge Sapin II.

Questa nuova normativa prevede che le società francesi di grandi dimensioni adottino un piano di prevenzione della corruzione con l'ausilio di mezzi idonei a tale scopo.

Nel rispetto di questo principio, Hospes, che facendo parte del Gruppo Elixor ne rispetta i principi generali, in coerenza con quanto previsto dalla Legge Sapin II, ha integrato i propri principi etici con una policy specifica volta a definire in modo chiaro le regole che disciplinano l'organizzazione e la responsabilità in materia di prevenzione della corruzione.

In tale contesto, il presente Codice Etico è stato opportunamente integrato con norme e principi di condotta che soddisfino anche le esigenze poste dal Gruppo Elixor in relazione alla prevenzione della corruzione in conformità alla Legge Sapin II, al fine di armonizzare tali regole con le misure già adottate ai fini del D.Lgs. 231/2001 per le società di diritto italiano facenti parte del Gruppo Elixor.

Si tratta quindi di un nuovo Codice Etico la cui valenza deve intendersi ampliata rispetto alle finalità specifiche del D.Lgs. 231/2001, ferma restando la piena efficacia dello stesso quale elemento

essenziale del modello, in ogni suo aspetto, con particolare riferimento alle conseguenze sanzionatorie connesse alla sua violazione.

(OBIETTIVI E VALORI)

Obiettivo principale della società è la tutela e la creazione di valore per Elior Ristorazione S.p.A. - Socio Unico detentore del 100% del capitale sociale di Hospes. A tale scopo sono orientate le strategie aziendali.

Elior Ristorazione S.p.A. per orientarsi nelle decisioni di strategia aziendale, necessita di tutta l'informazione rilevante disponibile.

Hospes crea le condizioni affinché la partecipazione di Elior Ristorazione S.p.A. alle decisioni di propria competenza sia diffusa e consapevole; promuove la parità di informazione, e, inoltre, tutela l'interesse Elior Ristorazione S.p.A. da condotte intentate da coalizioni di soci volte a far prevalere i loro interessi particolari.

(IMPARZIALITÀ)

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori, Hospes evita ogni discriminazione in base alla nazionalità, alla razza, allo stato di salute, alla sessualità, alle opinioni politiche o alle credenze religiose.

(CONFLITTO DI INTERESSI)

Hospes condanna ogni forma di effettivo conflitto di interessi laddove sia possibile fonte di pregiudizio del principio di imparzialità e di tutela della correttezza delle proprie attività.

Ogni comportamento posto in essere da esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori di Hospes deve essere improntato ad evitare o laddove è possibile, prevenire, che situazioni di potenziale conflitto di interessi diventino pregiudizio del principio di imparzialità e di tutela della correttezza delle proprie attività.

In ogni caso, i dipendenti devono prevenire potenziali conflitti di interessi. Per qualsiasi dubbio costoro abbiano, si deve consultare il diretto superiore così da appurare la situazione e risolvere il potenziale conflitto. Qualora sussista ambiguità, si può esporre la questione in forma scritta. In caso di rilevato conflitto, si dovrà assegnare il compito ad altro dipendente.

(RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI E SENSIBILI)

Hospes assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Nel caso di trattamento di dati personali e sensibili, ai sensi del GDPR 679/2016 e del D.Lgs

196/2003, Hospes adotta tutte le precauzioni necessarie e gli adempimenti prescritti dalla legge.

(GESTIONE DEI RAPPORTI CONTRATTUALI)

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, specialmente con i propri collaboratori, Hospes si impegna affinché l'autorità sia esercitata con imparzialità, equità e correttezza.

In particolare, il Hospes garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio di un potere lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori stessi.

I contratti di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto negoziato liberamente dalle parti.

Hospes, nei contratti in validità, non approfitta di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o debolezza nella quale si venga a trovare l'altro contraente.

In particolare, nell'ambito e nell'esercizio di rapporti contrattuali in essere con enti pubblici, Hospes rispetta scrupolosamente le clausole e tutte le specifiche contrattuali, impegnandosi a fare in modo che tutti i fornitori di Hospes siano resi edotti delle specifiche e del contenuto dei rapporti contrattuali in essere con gli enti pubblici, per garantire la migliore esecuzione di detti rapporti.

Hospes si impegna a portare a conoscenza delle controparti contrattuali il presente Codice Etico.

(RAPPORTI CON ISTITUZIONI POLITICHE)

Hospes si impegna a non finanziare alcun movimento o partito politico, sia in Italia che all'estero, e non effettua sponsorizzazioni di congressi o feste di propaganda politica.

È tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con gli organismi di cui sopra per specifici progetti, in base ai seguenti criteri:

- a) finalità riconducibile all'oggetto sociale di Hospes;
- b) destinazione chiara e documentabile delle risorse utilizzate.

Salvo quanto sopra, Hospes può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza scopi di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello spettacolo, dello sport e dell'arte sono destinati solo ad eventi che offrano garanzia di qualità, o per i progetti ai quali la società possa apportare costruttivamente la propria esperienza.

(COMPORAMENTI CON GLI ORGANI ISTITUZIONALI)

Ogni rapporto con le istituzioni pubbliche deve essere riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione, volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti delle attività di Hospes.

In particolare, ogni rapporto con i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, sarà gestito esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato da Hospes.

La condotta dei referenti di cui sopra deve essere improntata secondo criteri di lealtà e correttezza, e sempre nel rispetto delle istituzioni.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare, è fatto divieto di offrire doni o denaro ai Dirigenti, Funzionari o Dipendenti della P.A. o ai loro parenti, sia italiani che esteri.

Hospes considera atto di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da soggetti e/o enti italiani o da loro dipendenti, sia quelli effettuati tramite soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all'estero.

Si proibisce di offrire e/o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore per ottenere o procacciare trattamenti favorevoli in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P.A.

Nel corso di svolgimento di rapporti con la P.A., non dovranno essere intraprese (direttamente e/o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare e/o proporre opportunità commerciali e/o d'impiego che possano avvantaggiare i dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire e/o fornire omaggi (di qualsiasi tipo e natura);
- sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le Parti.

In quanto investiti di autorità pubblica, i funzionari, gli agenti pubblici e i responsabili eletti sono tenuti a un comportamento improntato alla massima neutralità, il che esclude di conseguenza qualsiasi forma di complicità.

(COMPORAMENTI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO)

Elemento essenziale e fondamentale per Hospes è il rispetto della normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Hospes è da anni impegnata a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti.

Hospes opera per preservare, mediante tutte le necessarie azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, garantisce l'integrità fisica e morale del personale, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

**(COMPORTEMENTI IN MATERIA DI GESTIONE DI RISORSE
FINANZIARIE. BENI, DENARO O ALTRE UTILITÀ DI
PROVENIENZA ILLECITA)**

Ogni soggetto che utilizza risorse finanziarie di Hospes deve usare la massima diligenza e prudenza, e deve relazionare l'Organismo di Vigilanza di Hospes, istituito ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto.

Tale area è da considerarsi a rischio di commissione di reati, ai sensi dell'art. 6 del Decreto.

(COMPORTEMENTI IN MATERIA AMBIENTALE)

L'ambiente è un bene primario che Hospes si impegna a salvaguardare. A tal fine, Hospes rispetta la normativa vigente in ogni Paese ove si svolge la sua attività, e organizza la propria gestione aziendale ed economica nel rispetto di esso.

(TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E DEI DIPENDENTI)

Le risorse umane sono considerate fattore primario per il conseguimento degli obiettivi di Hospes, in virtù del contributo professionale dalle stesse apportato, nell'ambito di un rapporto basato su lealtà, correttezza e fiducia reciproca.

Hospes tutela e promuove il valore delle risorse umane, favorendone la crescita professionale, impegnandosi ad evitare discriminazioni e garantendo pari opportunità, nonché offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle Norme vigenti e dei diritti dei Lavoratori.

I rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici devono essere improntati a lealtà, equità e correttezza, in base ai principi sopra enunciati.

(RAPPORTI CON I CONCORRENTI E TUTELA DELLA CONCORRENZA)

Hospes si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di concorrenza leale e *antitrust*.

Hospes si astiene da qualsiasi comportamento collusivo e di abuso di posizione dominante, e dà piena e scrupolosa osservanza alle regole *antitrust* e alle direttive delle Authorities regolatrici del mercato.

Nell'ambito della leale concorrenza, la Società non viola consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi.

(ATTI DI CORTESIA COMMERCIALE)

Ogni atto di cortesia commerciale, sia esso regalo, omaggio, beneficio o qualsiasi altra utilità, è consentito solo quando sia tale da non poter essere interpretato come finalizzato ad acquisire un vantaggio in modo improprio o come suscettibile di influenzare il comportamento del beneficiario.

Doni e regali devono essere di valore ragionevole e rappresentare unicamente un gesto di attenzione conforme agli usi commerciali.

I soggetti che ricevono omaggi tali da non essere ascrivibili a normali rapporti di cortesia, dovranno informare senza indugio il responsabile di riferimento il quale ne darà evidenza all'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, a prescindere dall'obbligo di comunicazione, i soggetti di cui sopra dovranno rifiutare l'utilità promessa o offerta, sia nei loro confronti che nei confronti di un loro familiare.

I regali sono pertanto autorizzati se soddisfano le seguenti condizioni:

- sono conformi alle leggi e alle culture locali,
- rispettano le regole interne del beneficiario,
- sono effettuati in maniera ufficiale in un contesto professionale.

Queste regole si applicano sia ai regali fatti dai collaboratori di Hospes sia a quelli ricevuti.

(RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI)

Hospes garantisce che le relazioni con clienti e fornitori siano condotte nel rispetto della legge ed in applicazione dei principi generali del Codice Etico.

In particolare, le relazioni con i clienti devono essere improntate sulla correttezza, cortesia e disponibilità.

Nelle relazioni con i fornitori, i processi di selezione devono essere basati su un obiettivo confronto competitivo, evitando ogni forma di favoritismo e/o discriminazione.

(INVITI)

Gli inviti a pranzo o cena, a partecipare a viaggi o ad attività comuni devono corrispondere a un obiettivo commerciale giustificato.

Sono autorizzati ove soddisfino le condizioni seguenti:

- rientrano in un ambito professionale,
- non sono rivolti sempre alle stesse persone e, comunque, non di frequente.

(MECENATISMO E SPONSORIZZAZIONI)

Hospes sostiene le attività di tipo volontario, come quelle sportive, culturali e caritative.

Queste forme di sponsorizzazione sono autorizzate se rispettano le condizioni seguenti:

- non devono e non possono sembrare legate ad alcuna contropartita commerciale,
- devono essere formalizzate da un accordo scritto che specifichi le condizioni dell'azione, segnatamente la motivazione e le condizioni della partecipazione finanziaria,
- disposto, in via generale, il divieto assoluto di sponsorizzazioni in favore dei partiti politici così come quelle in favore di collettività locali o territoriali.
- la decisione della partecipazione deve essere approvata di comune accordo (prioritariamente dal Comitato di direzione dell'entità interessata).

SEZIONE TERZA

ORGANISMO DI VIGILANZA ART. 6 D. LGS. 231/2001

L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, incaricato da Hospes, istituito e nominato, risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di **struttura costituita ad hoc e dedicata** all'attività di vigilanza sul Modello.

Hospes Srl ha definito il proprio Organismo di Vigilanza come un organo monocratico.

Costituendo, così, un Modello rispondente ai requisiti previsti dal Decreto e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria, dalla giurisprudenza e dalle Linee Guida di Confindustria.

1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La concreta ed efficace attuazione del Modello non può prescindere dalla creazione di un organismo chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione adottato all'interno dell'organizzazione societaria.

In tal senso, il dettato normativo è inequivoco, posto che l'articolo 6, comma 1, lett. b) del Decreto dispone infatti come, ai fini dell'esenzione da responsabilità, l'ente sia tenuto a provare non solo di avere adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, bensì anche di avere istituito un organismo dotato di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

Per garantire il rispetto del Modello, Hospes Srl ha istituito un Organismo di Vigilanza (d'ora in poi, anche OdV) monocratico, il quale è chiamato ad esercitare una duplice funzione:

- una funzione di *controllo* sull'idoneità e sulla concreta attuazione del Modello;
- una funzione di *consulenza*, finalizzata ad un adeguamento del Modello, anche in termini modificativi, alle esigenze di prevenzione.

L'identificazione dell'anzidetto Organismo, come richiesto dagli artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/2001, è avvenuta in conformità ai seguenti principi:

a) **Autonomia e indipendenza:** L'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali, costituenti l'oggetto dell'attività di vigilanza, ma deve godere di un'autonomia operativa e di *budget*, sì da poter operare per il raggiungimento dei suoi scopi istituzionali, vigilando senza condizionamenti, con obiettività e serenità di giudizio;

b) **Professionalità:** L'OdV deve essere composto da persone dotate di elevata competenza tecnico-professionale;

c) **Continuità d'azione:** L'OdV non deve svolgere mansioni operative all'interno della realtà aziendale che è chiamato a monitorare, posto che lo svolgimento della funzione di revisione interna deve avvenire in termini continuativi e nel rispetto dell'obiettività di giudizio in sede di verifica.

La provenienza del membro dell'OdV da aree professionali differenti, esterne a Hospes, costituiscono elementi che favoriscono la dialettica in seno al gruppo.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e degli eventuali contenuti professionali specifici richiesti, l'OdV potrà avvalersi, altresì, del supporto di ulteriori funzioni aziendali facenti capo a Hospes che, di volta in volta, potranno risultare utili per lo svolgimento delle attività indicate, nonché dell'ausilio di consulenti esterni, individuati per la loro riconosciuta professionalità e formalmente nominati con lettera di incarico.

Nell'esercizio della propria attività l'OdV opererà in piena autonomia, con il solo rispetto del mandato ricevuto ed avrà libero accesso a tutti gli uffici della società, senza necessità di consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione e/o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.

Le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcuna struttura aziendale, fatta salva l'attività di vigilanza espletata dall'Amministratore Unico, al fine di valutare l'adeguatezza degli interventi effettuati dal medesimo Organismo, posto che all'Organo Amministrativo risulta riconducibile la responsabilità ultima in ordine all'efficace attuazione del Modello.

2. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Amministratore Unico della Società Hospes Srl.

Non potrà far parte dell'OdV il soggetto:

(i) nei cui confronti è stata pronunciata sentenza di condanna o decreto penale di condanna, ancorché non ancora passati in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta *ex art.* 444 c.p.p. per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (e sue successive modifiche ed integrazioni);

(ii) che sia sottoposto ad indagini da parte della Autorità Giudiziaria per reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

(iii) che si trovi nelle ipotesi previste dall'art. 2382 c.c.;

(iv) che si trovi in conflitto di interesse con la società.

Le predette circostanze costituiscono cause di ineleggibilità e, ove sopravvenute alla nomina, comportano l'immediata revoca dell'incarico.

Oltre a quanto sopra, il componente OdV dovrà, inoltre, possedere requisiti di onorabilità e professionalità come delineati nelle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex D. Lgs. 231/2001*" elaborate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e modificate il 18 maggio 2004 (e successivi aggiornamenti) e come richiesto alla stregua delle recenti interpretazioni giurisprudenziali nella materia, qualora maggiormente restrittivi.

L'OdV avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, dallo stesso proposte, in ordine alla quale esso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.

3. DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, SOSTITUZIONE E REVOCA

Il componente l'Organismo di Vigilanza rimarrà in carica sino a tre esercizi e potrà essere rinominato.

In caso di cessazione in corso di mandato, l'Amministratore Unico provvede, senza indugio, alla sostituzione. Il componente così nominato si considera scaduto all'atto della sua nomina.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico, specificamente per le risorse umane dedicate:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- la mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive, senza giustificato motivo, nell'arco di dodici mesi consecutivi;

- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti nel presente documento.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, l'Amministratore Unico potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un incaricato *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'OdV sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa decisione dell'Amministratore Unico, sentito il parere del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'OdV potranno intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

a) una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, quali, a titolo esemplificativo, l'omessa redazione del *report* annuale da inviare all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale;

b) l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della società, ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento);

c) l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organo di Controllo.

La revoca per giusta causa del mandato, conferito al componente OdV, è deliberata dall'Amministratore Unico sentito il Collegio Sindacale.

L'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale, provvede immediatamente a nominare un nuovo OdV.

In caso di temporaneo impedimento del membro dell'OdV, di durata superiore a tre mesi, l'Amministratore Unico provvede alla nomina di un supplente. Il supplente cessa dalla carica nel momento in cui viene meno l'impedimento del componente dell'OdV.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del membro dell'OdV l'Amministratore Unico delibera la nomina del nuovo OdV.

4. CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV si riunisce ogni volta in cui ne ravvisi l'opportunità.

È fatto, in ogni caso, obbligo all'OdV di riunirsi almeno una volta ogni trimestre.

Le riunioni dell'OdV sono convocate; mediante avviso contenente l'ordine del giorno, inviato anche a mezzo telefax o posta elettronica, almeno tre giorni prima della data stabilita per la riunione, o, in caso di urgenza, il giorno prima di tale data.

All'esito di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dal membro componente l'OdV, e, se nominato, dal Segretario della riunione.

5. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

Il componente dell'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni.

Il predetto deve astenersi dall'utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli relativi all'espletamento dell'incarico.

In ogni caso, ogni informazione in possesso del componente dell'OdV verrà trattata in conformità alle previsioni previste in materia di protezione dei dati personali.

6. ATTRIBUZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza consistono, in via meramente esemplificativa e non tassativa, nel:

- vigilare sull'osservanza dei flussi informativi di cui alla parte generale del presente Modello, nonché sul rispetto delle prescrizioni, individuate nella parte speciale dello stesso, da parte dei soggetti apicali e di persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza;

- vigilare sull'efficacia ed adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura societaria ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;

- individuare e proporre all'Amministratore Unico integrazioni, aggiornamenti e/o modifiche del Modello, in relazione alla mutata normativa applicabile, a modifiche intervenute nell'operatività aziendale e negli assetti organizzativi interni, ovvero alla sopravvenuta necessità di elaborare, in ambito aziendale, procedure più efficaci in chiave preventiva;

- fornire consulenza - ove richiesta - sulla coerenza di specifiche condotte concrete rispetto al Modello;

- curare la raccolta, l'esame e la conservazione delle informazioni e segnalazioni ricevute.

Per l'espletamento delle suddette funzioni, il componente OdV esercita, l'ordinaria attività di vigilanza, nonché l'attività diretta a ricevere informazioni e segnalazioni dai responsabili delle singole aree a rischio, dai funzionari, dipendenti, amministratori, dirigenti.

Ove nello svolgimento delle suddette attività emerga la necessità dell'intervento e/o dell'ausilio di un professionista specializzato, il componente dell'OdV potrà avvalersi del contributo professionale di consulenti esterni, dotati delle necessarie specializzazioni e/o competenze, entro i limiti del budget aziendale stanziato a beneficio del medesimo Organo.

In coerenza con i principi generali di cui sopra, sono affidati all'OdV i seguenti compiti operativi:

- monitorare, affinché il Modello venga adeguatamente diffuso e compreso all'interno dell'organizzazione aziendale; a tal fine l'OdV provvederà a diffondere una circolare interna, rivolta a tutto il personale, in cui vengano illustrati i contenuti del Decreto, il Modello adottato e le sue eventuali modifiche, con particolare riferimento alle norme di condotta, ai protocolli e alle procedure adottate; provvederà ad indirizzare a tutto il personale una nota esplicativa, contenente le novità riguardanti il sistema disciplinare e predisporrà altresì una nota informativa sul decreto legislativo, il Modello, le norme di condotta, i protocolli e le procedure ivi adottati, da allegare alla lettera di assunzione di ciascun lavoratore;

- monitorare, affinché il Modello venga pubblicizzato all'esterno della società, in tutti i rapporti intercorrenti con i consulenti, i fornitori, i *partner* ed i clienti, mediante predisposizione di apposite informative sulle nuove politiche e procedure adottate da Hospes Srl e formulando, ove possibile, clausole contrattuali che sanzionino l'inosservanza del Modello e delle norme di condotta, protocolli e procedure in esso contenute;

- organizzare, in occasione dell'applicazione del Modello, corsi di formazione diversificati, per tutti i soggetti aziendali, apicali e non, al fine di illustrare i contenuti del Modello e, in generale, promuovere l'attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del corretto funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, individuate nella Parte Speciale del presente Modello, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;

- svolgere ispezioni, di propria iniziativa ovvero a seguito di segnalazioni rilevanti, effettuate dai responsabili delle aree a rischio o da altri soggetti aziendali, presso tutti i settori aziendali; in particolare nelle aree a rischio individuate, al fine di verificare la corretta ed efficace applicazione del Modello, delle norme di condotta, dei protocolli e delle procedure in esso analiticamente richiamati;

- effettuare, attraverso controlli di *routine* e a sorpresa, verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio, anche in ottemperanza a quanto previsto dal proprio piano di attività annuale;

- assicurare l'elaborazione di un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure, in particolare nelle aree di attività a rischio individuate, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale.

Per ciascun anno di attività, l'OdV di Hospes redigerà un piano di attività annuale, avente ad

oggetto l'individuazione delle principali aree di rischio ai sensi del Decreto e l'individuazione delle attività ispettiva e di audit che verrà svolta dall'OdV.

7. REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, l'OdV mette a disposizione dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale, affinché questi possano effettuare in qualsiasi momento, anche a campione, verifiche e controlli, tutti i *report* aventi ad oggetto le ispezioni effettuate di propria iniziativa, le ispezioni effettuate dai responsabili delle aree a rischio, nonché le segnalazioni ricevute dai predetti responsabili.

A tal fine, l'OdV redige, con cadenza annuale, un *report* riassuntivo delle citate ispezioni e/o segnalazioni, anche all'interno della propria relazione annuale sull'attività svolta, che invia all'Amministratore Unico e, per conoscenza, al Collegio Sindacale.

Inoltre, l'OdV comunica all'Amministratore Unico e, per conoscenza, al Collegio Sindacale, non appena le riscontra, le singole violazioni del Modello, al fine di consentirne l'accertamento e l'eventuale perseguibilità, mediante l'applicazione delle sanzioni previste nel presente Modello.

A tal fine, l'OdV predispone e trasmette una dettagliata relazione all'Amministratore Unico e, per conoscenza, al Collegio Sindacale.

Comunica, inoltre, all'Amministratore Unico tutti i suggerimenti utili, al fine di apportare le modifiche necessarie per l'aggiornamento e la concreta attuazione del presente Modello.

Resta fermo che l'OdV potrà essere convocato, in qualsiasi momento, dall'Amministratore Unico e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni di criticità specifiche riscontrate.

Ogni anno, inoltre, l'OdV dovrà trasmettere all'Amministratore Unico e, per conoscenza, al Collegio Sindacale, una relazione annuale sull'attività svolta, le eventuali criticità emerse in detta attività, sia in termini di comportamenti, sia in termini di efficacia del Modello, indicando, altresì, se sono stati effettuati aggiornamenti della mappatura delle aree a rischio e delle attività a rischio.

Il *reporting* avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza presenterà, inoltre, per ciascun esercizio, un piano delle attività previste.

8. SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1. L'OdV provvede a stabilire i più appropriati canali di comunicazione attraverso cui gli interlocutori della Società (in via esemplificativa, dipendenti, membri di organi sociali, e, in genere, terze parti con cui la Società intrattenga rapporti di natura commerciale) - sono tenuti ad inoltrare le proprie segnalazioni circa una sospetta violazione del Modello, una situazione che possa evolvere verso la commissione di uno dei reati presupposti ex Decreto ovvero i propri suggerimenti circa un possibile miglioramento del Modello.

8.2. L'OdV analizza tutte le segnalazioni ancorché ad esso pervenute in forma anonima, nel corso della prima riunione successiva alla ricezione della segnalazione ovvero immediatamente ove ne ravvisi l'opportunità.

8.3. Se la segnalazione: **(i)** risulta precisa e circostanziata; e **(ii)** reca chiara indicazione di fatti specifici e circostanze concrete; e **(iii)** riferisce di violazioni del Modello organizzativo, l'OdV è tenuto a svolgere una indagine.

(A) A tal fine, l'OdV compie le più adeguate verifiche per accertare la veridicità e fondatezza dei fatti esposti e, se del caso, acquisisce informazioni dall'autore della segnalazione ed il presunto responsabile della violazione segnalata.

(B) Le audizioni sono realizzate dall'OdV e di esse viene sempre redatto processo verbale.

(C) Qualora all'esito delle indagini l'OdV giunga ad un accertamento di fondatezza dei fatti denunciati e di imputabilità della violazione ad una o più persone, l'OdV provvede, per un verso, a suggerire le eventuali azioni correttive sul Modello e, per altro verso, informa delle conclusioni cui è pervenuto l'Amministratore Unico.

(D) Qualora all'esito delle indagini l'OdV non giunga alle predette conclusioni, l'OdV proporrà eventuali misure correttive o delle integrazioni del Modello che giudicherà opportune per ridurre il rischio di commissione di reati o di violazioni analoghe a quelle segnalate. Se del caso, l'OdV potrà formulare raccomandazioni nei confronti di persone comunque coinvolte nella vicenda denunciata.

8.4. Nel caso in cui la segnalazione difetti di uno o più dei requisiti indicati ai punti che precedono, l'OdV potrà svolgere le verifiche che sia possibile realizzare, avuto riguardo alla natura e qualità delle informazioni rese dal denunciante ed alla ragionevolezza e verosimiglianza delle violazioni segnalate.

(i) Qualora all'esito delle verifiche condotte, l'OdV accerti che la segnalazione sia meramente diffamatoria o, comunque, assolutamente generica, archiverà la segnalazione dando ciò atto e motivazione nella riunione in cui tale decisione verrà adottata.

(ii) Qualora all'esito delle verifiche condotte, l'OdV giunga ad un accertamento di fondatezza dei fatti denunciati e di imputabilità della violazione ad una o più persone, l'OdV informa delle conclusioni cui è pervenuto l'Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale.

(iii) In ogni caso, l'OdV valuta e suggerisce alle competenti funzioni aziendali l'adozione delle misure correttive o delle integrazioni del Modello che giudicherà opportune per ridurre il rischio di commissione di reati o di violazioni analoghe a quelle segnalate ed eventualmente riscontrate.

9. SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

Premessa

Hospes al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di whistleblowing adeguato alle modifiche normative intervenute nel 2017, recanti «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».

Per “*Segnalazione*” o “*whistleblowing*” (di seguito “**Segnalazione**”) si intende qualsiasi notizia riguardante sospette condotte non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo 231 adottato dalle società e dalle procedure interne.

Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante.

Destinatari della procedura sono i Vertici aziendali, i componenti degli organi sociali di Hospes e tutti i dipendenti di Hospes.

Non sussiste in ogni caso, in capo ai predetti soggetti, nessun obbligo di Segnalazione.

9.1. Scopo e campo di applicazione. La presente procedura disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, purché non in forma anonima. Tali Segnalazioni, che dovranno essere circostanziate e riguardano, in particolare, i seguenti ambiti:

- a) correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico e di Condotta;
- b) presunte violazioni del Modello Organizzativo 231, anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello Organizzativo 231;
- c) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001 (nello specifico, in materia di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico, delitti informatici e trattamento illecito dei dati, delitti di criminalità organizzata, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, reati societari, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, abusi di mercato, omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza sul lavoro,

ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, delitti in materia di violazione del diritto d'autore, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, reati ambientali, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, reato di razzismo e xenophobia nonché, in via generale, in relazione a tutti gli illeciti contemplati dal d.lgs. n. 231/2001, laddove commessi 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, da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso nonché da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti summenzionati, purché le condotte illecite non siano commesse nell'esclusivo interesse proprio o di soggetti terzi diversi dall'ente).

9.2. Descrizione del processo e delle responsabilità.

9.2.1. Responsabilità. La gestione delle Segnalazioni è attribuita all'Organismo di Vigilanza. Qualora siano ricevute Segnalazioni riguardanti lo stesso Organismo di Vigilanza, le suddette Segnalazioni saranno trasmesse direttamente all'Amministratore Unico.

9.2.2. Processo e garanzie per il soggetto segnalante. Il processo, che prevede le attività di seguito descritte, viene svolto nel pieno rispetto della riservatezza del soggetto segnalante garantendo la sua tutela contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione.

9.2.3. Sanzioni. La violazione delle misure poste a tutela della riservatezza del segnalante e la condotta di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate saranno soggette a procedimento disciplinare ai sensi dell'articolo 6 D.Lgs. n. 231/2001, nelle modalità e nei termini previsti dalla parte generale del modello organizzativo.

9.2.4. Invio delle Segnalazioni. Le Segnalazioni devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza in forma non anonima mediante invio telematico all'indirizzo Segnalazioni231.Hospes@hospesitaly.it.

Quale canale alternativo potranno essere inviate, sempre all'OdV nella seguente modalità: via fax al numero 02-36538988

Laddove la segnalazione riguardi lo stesso OdV la segnalazione potrà essere inviata a mezzo mail al seguente indirizzo: Segnalazioni.OdvHospes@hospesitaly.it.

9.2.5. Analisi preliminare. Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'OdV al fine di verificare la rilevanza e la presenza di elementi di fatto precisi e concordanti della Segnalazione stessa a supporto della sua possibile fondatezza.

Nel caso in cui una Segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata (ovverosia non fondata su elementi di fatto precisi e concordanti), OdV, avrà facoltà di richiedere al segnalante ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di un'analisi approfondita della fattispecie segnalata.

Tutte le segnalazioni anonime saranno archiviate senza condurre ulteriori accertamenti.

Qualora anche a seguito della richiesta di ulteriori elementi di dettaglio la Segnalazione venga ritenuta non rilevante o non possibilmente fondata, la stessa, verrà archiviata con le relative motivazioni.

In caso contrario l'OdV inoltrerà la Segnalazione all'Amministratore Unico di Hospes.

Laddove la Segnalazione riguardi lo stesso OdV essa sarà vagliata dall'Amministratore Unico che effettuerà i necessari approfondimenti e le necessarie analisi specifiche usando gli strumenti più idonei, compresi tra questi eventuali esperti esterni alla società.

9.2.6. Approfondimenti specifici. L'Amministratore Unico di Hospes, qualora riceva una Segnalazione da parte dell'OdV, effettuerà i necessari approfondimenti e le necessarie analisi specifiche usando gli strumenti più idonei, compresi tra questi eventuali esperti esterni alla società.

L'Amministratore Unico potrà concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione. Qualora l'istruttoria dimostri la fondatezza della Segnalazione, l'Amministratore Unico riferirà all'OdV il risultato della stessa, gli eventuali interventi disciplinari e/o sanzionatori adottati e le azioni correttive necessarie se si siano evidenziate debolezze nei sistemi di controllo.

9.2.7. Chiusura del caso. L'Organismo di Vigilanza, relazionato dall'Amministratore Unico, chiuderà il caso qualora concordi con quanto fatto in merito alla Segnalazione specifica o si riserverà di effettuare ulteriori accertamenti nell'ambito dei poteri ad esso conferiti.

9.2.8. Conservazione della documentazione. Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'OdV cura l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della Segnalazione.

10. SANZIONI

10.1. Nei casi descritti ai paragrafi che precedono, l'OdV riferisce all'Amministratore Unico della segnalazione pervenuta e dell'esito delle indagini svolte. In particolare, sulla base di tali risultanze, l'OdV esprime la propria valutazione di gravità ed imputabilità della violazione ad uno o più soggetti aziendali a mente di quanto previsto del "Sistema Disciplinare" e demanda all'Amministratore Unico l'attivazione della azione disciplinare e la successiva quantificazione ed irrogazione della sanzione in applicazione del presente articolo e di quanto previsto dal predetto Sistema Disciplinare.

Ove la segnalazione riguardi l'Amministratore Unico l'OdV riferirà al Consiglio di Amministrazione di Elior Ristorazione, società del Gruppo Elior, di cui HOSPES fa parte.

10.2. Le sanzioni disciplinari vengono definite anche in conformità a quanto previsto ex articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dalla vigente contrattazione collettiva applicabile.

10.3. Fermo quanto precede, si precisa che:

(a) la dolosa violazione di legge, la commissione di reati ovvero la violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o carica o qualifica rivestita comporterà senz'altro la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano eventualmente determinato;

(b) la colposa, imprudente, negligente o omissiva condotta o comportamento potrà comportare la medesima sanzione, in relazione: (i) alla gravità della vicenda; (ii) alle conseguenze pregiudizievoli cagionate (non necessariamente solo economiche); (iii) alla eventuale recidiva; (iv) all'impatto sull'ambiente aziendale; (v). all'importanza dei principi o delle procedure violate; (vi). alle ricadute sulla fiducia e sulla affidabilità circa i futuri comportamenti;

(c) nei casi di minore importanza, privi di ricadute pregiudizievoli, saranno comunque adottati provvedimenti disciplinari graduati secondo l'importanza e la serietà dell'accaduto.

SEZIONE QUARTA

CODICE SANZIONATORIO

Hospes Srl si impegna, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, a rendere conoscibile a tutti i soggetti ad essa riconducibili, il presente codice sanzionatorio. A tal fine, realizza tutte le iniziative adeguate al raggiungimento di tale scopo.

DEFINIZIONI

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli sono soggetti in posizione apicale ai sensi della lettera a) e b) dell'art 5 del Decreto:

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

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli, si considerano soggetti di cui al comma precedente i Responsabili Commerciali, Amministrativi, del Personale, delle Aree Direttive, nonché i dipendenti che svolgono un ruolo nell'ambito delle aree summenzionate.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli si intende:

- a) per violazione colposa, quella che, anche se preveduta non è voluta, e si è verificata per negligenza, imprudenza, imperizia e per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini, discipline e degli standards e procedure del Codice Etico e del Modello;
- b) per violazione dolosa quella prevista, nonché quella attuata per eludere fraudolentemente i principi, le linee guida e le procedure del Modello.

Salvo prova contraria, la violazione del Modello si considera dolosa.

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO

È compito dell'Organismo di Vigilanza verificare la corretta applicazione delle procedure, nonché vigilare sulla corretta applicazione del Modello.

L'Organo di Controllo riscontra direttamente le violazioni del Modello, oppure si avvale dei responsabili delle singole divisioni.

Ogni dipendente della Società deve segnalare, mediante comunicazione scritta, ogni violazione all'Organismo di Vigilanza, ovvero mediante gli opportuni canali di reporting già menzionati.

In ogni caso, Hospes si impegna a rispettare la riservatezza dei segnalanti, al fine di evitare ogni tipo di ritorsione.

Nel caso specificato sopra, l'OdV, prima di proporre la sanzione, deve obbligatoriamente acquisire i fatti che provino la veridicità della violazione segnalata.

SANZIONI

Nella scelta delle sanzioni da applicare, l'OdV deve agire secondo criteri improntati alla proporzionalità ed efficacia, con riguardo alla tutela del destinatario della stessa. La sanzione applicata deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione, e tenere in considerazione tutte le circostanze della violazione.

Per i **prestatori di lavoro subordinato**, siano essi operai, impiegati o quadri intermedi, l'OdV, in caso di violazioni del Modello, potrà proporre le seguenti sanzioni:

- a) il rimprovero verbale, nei casi di violazione colposa;
- b) l'ammonizione scritta;
- c) la multa non superiore a tre ore della retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro per una durata non superiore a tre giorni;
- e) la sanzione pecuniaria, nei limiti di cui all'art 7 dello S.L., per reiterata violazione colposa o per violazione dolosa;
- f) il trasferimento disciplinare, qualora sia previsto dal CCNL applicabile, per reiterata violazione colposa, o per seconda violazione dolosa;
- g) il licenziamento disciplinare, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, nel caso di plurime reiterazioni di violazioni colpose, o nel caso di violazioni tali da far incorrere la Società Hospes in una delle ipotesi di applicazione della responsabilità amministrativa, di cui al Decreto;
- h) il licenziamento con o senza preavviso.

In ogni caso, quando l'OdV ritiene di applicare la sanzione del licenziamento, deve motivare tale scelta.

Nei casi in cui la condotta costituisca reato e sia già cominciato il procedimento penale, l'OdV, nel rispetto dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni, potrà proporre l'applicazione, in via cautelare, della sospensione del soggetto dalla retribuzione e dalle proprie mansioni, in attesa dell'esito del giudizio penale.

Salvo quanto previsto nei paragrafi precedenti, l'OdV potrà proporre, nel caso in cui la condotta del soggetto rappresenti la commissione di uno dei reati di cui agli artt. 24 e seguenti del Decreto, idonea a provocare l'applicazione del disposto del Decreto, sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, la sospensione cautelare del soggetto.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure

previste dal presente Modello, la Società provvede ad applicare, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti, dalla stessa applicata.

SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico di Hospes, l'OdV deve informare il Collegio Sindacale nonché l'intero Consiglio di Amministrazione di Elior Ristorazione S.p.A., i quali prendono gli opportuni provvedimenti, tra cui la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa la revoca dall'incarico, salvo ogni azione a tutela degli interessi del Gruppo Elior.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e l'Amministratore Unico, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti, tra cui la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa la revoca dall'incarico, salvo ogni azione a tutela degli interessi del Gruppo Elior.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner, delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei reati, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.