



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Versione adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2024

Indice

Definizioni	7
PARTE GENERALE.....	9
1. La normativa di riferimento.....	11
1.1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....	11
1.2. I criteri di imputazione della responsabilità.....	11
1.3. L'efficacia esimente del Modello	12
1.4. I reati presupposto	13
1.5. Le sanzioni	13
1.6. I reati commessi all'estero	15
1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito.....	15
2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Borgo San Felice.....	17
2.1. La struttura organizzativa di Borgo San Felice.....	17
2.2. Funzione e scopo del Modello	18
2.3. Le fasi di costruzione e di revisione del Modello	18
2.4. La struttura del Modello.....	20
2.5. Natura, fonti e principi del Modello.....	20
2.6. Adozione e aggiornamento del Modello	21
2.7. Destinatari del Modello.....	22
3. I processi sensibili e i reati presupposto rilevanti di Borgo San Felice.....	24
3.1. I processi sensibili di Borgo San Felice.....	24
3.2. I reati presupposto considerati rilevanti per Borgo San Felice.....	24
4. L'Organismo di Vigilanza di Borgo San Felice.....	27
4.1. Requisiti e composizione	27
4.2. Funzioni e poteri.....	29
4.3. Le attività di <i>reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali	31
4.4. Le attività di <i>reporting</i> degli organi e delle funzioni sociali verso l'Organismo di Vigilanza	31
4.5. Segnalazioni di fatti rilevanti all'Organismo di Vigilanza.....	32
4.6. Conservazione delle informazioni.....	32
5. Formazione e diffusione del Modello	33
5.1. Formazione e informazione interna a Borgo San Felice	33
5.1.1. La comunicazione iniziale.....	33
5.1.2. La formazione	33

5.1.3.	Le comunicazioni successive	33
6.	Sistema sanzionatorio	34
6.1.	Principi generali.....	34
6.2.	Misure nei confronti dei Dipendenti	35
6.2.1.	Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente.....	35
6.2.2.	Dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigente	35
6.2.3.	Disposizioni comuni.....	36
6.3.	Misure nei confronti degli amministratori.....	36
6.4.	Misure nei confronti dei sindaci	36
6.5.	Misure nei confronti dei Consulenti, dei Fornitori e dei <i>Partner</i>	36
7.	Introduzione alla Parte Speciale	37
7.1.	Principi generali.....	37
7.2.	La documentazione interna di Borgo San Felice	37
7.3.	Il sistema di deleghe e procure di Borgo San Felice	38
	PARTE SPECIALE	40
1.	Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	42
1.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 24, D.lgs. 231/2001	42
1.2.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25, D.lgs. 231/2001	43
1.3.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	46
1.4.	Principi generali di comportamento	48
1.5.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	49
2.	Reati informatici e trattamento illecito di dati	55
2.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 24- <i>bis</i> , D.lgs. 231/2001	55
2.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	56
2.3.	Principi generali di comportamento	56
2.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	57
3.	Delitti di criminalità organizzata	59
3.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 24- <i>ter</i> , D.lgs. 231/2001	59
3.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	60
3.3.	Principi generali di comportamento	60
3.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	61
4.	Reati contro l'industria e il commercio	62
4.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>bis.1</i> , D.lgs. 231/2001.....	62
4.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	63
4.3.	Principi generali di comportamento	64

4.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	64
5.	Reati societari.....	66
5.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>ter</i> , D.lgs. 231/2001	66
5.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	70
5.3.	Principi generali di comportamento	71
5.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	72
6.	Delitti con finalità di terrorismo	76
6.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>quater</i> , D.lgs. 231/2001	76
6.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	76
6.3.	Principi generali di comportamento	76
6.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	77
7.	Delitti contro la personalità individuale.....	78
7.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25- <i>quinqüies</i> , D.lgs. 231/2001	78
7.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	78
7.3.	Principi generali di comportamento	78
7.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	79
8.	Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	81
8.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>septies</i> , D.lgs. 231/2001	81
8.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	82
8.3.	Principi generali di comportamento	82
8.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	84
8.5.	Misure anti-contagio (COVID-19)	86
9.	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio.....	87
9.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>octies</i> , D.lgs. 231/2001	87
9.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	88
9.3.	Principi generali di comportamento	89
9.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	89
10.	Reati in materia di violazione del diritto d'autore	91
10.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>novies</i> , D.lgs. 231/2001	91
10.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	92
10.3.	Principi generali di comportamento	92
10.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	92
11.	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.....	94

11.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25- <i>decies</i> , D.lgs. 231/2001	94
11.2.	Processo e attività sensibile rilevanti.....	94
11.3.	Principi generali di comportamento	94
11.4.	Principi specifici per la singola attività sensibili.....	95
12.	Reati ambientali.....	96
12.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>undecies</i> , D.lgs. 231/2001.....	96
12.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	97
12.3.	Principi generali di comportamento	98
12.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	98
13.	Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....	100
13.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25- <i>duodecies</i> , D.lgs. 231/2001.....	100
13.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	100
13.3.	Principi generali di comportamento	100
13.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	101
14.	Reati tributari	102
14.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>quinqüesdecies</i> , D.lgs. 231/2001	102
14.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	104
14.3.	Principi generali di comportamento	105
14.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	106

Definizioni

Agricola San Felice: Società Agricola San Felice S.p.A., con sede legale in Milano, Piazza Tre Torri n. 3;

Allianz o Capogruppo o Compagnia: Allianz S.p.A. con sede legale in Milano, Piazza Tre Torri n. 3;

Attività Sensibili: le attività di Borgo San Felice nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione dei Reati;

Borgo San Felice o Società: Borgo San Felice S.r.l., con sede legale a Castelnuovo Berardenga (SI) – Località San Felice;

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative e applicati dalla Società per il personale dipendente non dirigente e per i dirigenti del settore del turismo (i.e. CCNL Turismo, firmato da Federalberghi insieme ad altre associazioni sindacali);

Codice Etico e di Comportamento: codice comportamentale adottato dal Gruppo Allianz e pubblicato sul sito internet della Compagnia, contenente gli standard minimi che tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare al fine di prevenire situazioni che potrebbero minare l'integrità del Gruppo;

Codice Anticorruzione: il codice anticorruzione adottato dal Gruppo Allianz;

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Borgo San Felice S.r.l. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;

Datore di Lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. In caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o lavoratore autonomo all'interno della propria Unità Produttiva, assume il ruolo di Datore di Lavoro committente con i conseguenti obblighi previsti dall'art. 26 del Decreto Sicurezza;

D.lgs. 231/2001 o Decreto: il decreto legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni;

D.lgs. 81/2008 o Decreto Sicurezza: il decreto legislativo del 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

D.lgs. 24/2023 o Decreto *Whistleblowing*: decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;

Destinatari: i Dipendenti e i membri degli Organi Sociali di Borgo San Felice, nonché tutti i soggetti di volta in volta individuati dei singoli capitoli di Parte Speciale del Modello;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Borgo San Felice S.r.l.;

Documento di Valutazione dei Rischi o DVR: il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i Lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento;

Fornitori: tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che forniscono beni e/o servizi a Borgo San Felice S.r.l..

Gruppo o Gruppo Allianz: Allianz S.p.a. e le società di diritto italiano controllate da Allianz S.p.a. ai sensi dell'art. 2359, primo e secondo comma, del codice civile;

Lavoratori: i soggetti che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito della Società;

Linee Guida: raccomandazioni delle associazioni di categoria sviluppate sistematicamente sulla base di conoscenze continuamente aggiornate e valide come, p.e., le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex articolo 6, co. 3, D.lgs. 231/2001;

Medico Competente: medico in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38 del Decreto Sicurezza che collabora, secondo quanto previsto dall'art. 29 comma 1 del richiamato decreto, con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la Sorveglianza Sanitaria;

Modello/i o Modello/i 231: il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.lgs. 231/2001;

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Borgo San Felice S.r.l.

Organismo di Vigilanza o Organismo: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;

PA: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio;

Partner: le controparti contrattuali di Borgo San Felice, quali ad esempio fornitori e distributori con cui la Società avvenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (p.e., associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzio, collaborazione in genere, fornitura, appalto, ecc.), ove destinati a cooperare con la società nell'ambito delle Attività Sensibili;

Processo Sensibile: i processi di Borgo San Felice, che si estrinsecano in una o più Attività Sensibili, nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione dei Reati;

Reato/i o Reato/i Presupposto: le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001;

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione o RSPP: il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nel Decreto Sicurezza, designato dal Datore di Lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione;

Servizio di Prevenzione e Protezione o SPP: l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni alla Società finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali;

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società 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 della stessa;

Soggetti Subordinati: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale;

Tenute Agricole o Rami d'azienda: gli *asset*, facenti parte del patrimonio immobiliare di Allianz S.p.A., vengono gestiti dalla Società in virtù di un contratto d'affitto di ramo d'azienda. Si fa riferimento alla Tenuta di Scheggia, sita in Gubbio (PG), e alla Tenuta di Lugnano, sita in Porchiano del Monte (TR), le cui attività riguardano in predominanza l'allevamento di bovini e di equini per la produzione di vitelli e puledri destinati ai centri di ingrasso, nonché la coltivazione cerealicola e olivicola, e la Pineta Marina di Grosseto, destinata all'attività di silvicoltura. Inoltre, Agricola San Felice è proprietaria delle seguenti proprietà (i) Tenuta Montalcino Campogiovanni sita in Montalcino (SI); (ii) Tenuta Bolgheri Bell'aja sita in Bolgheri – Castagneto Carducci (LI); (iii) Tenuta Perolla sita in Massa Marittima (GR); e (iv) Tenuta San Felice sita in Castelnuovo Berardenga (SI).

PARTE GENERALE

1. La normativa di riferimento

1.1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto delinea i principi e i criteri di attribuzione della responsabilità a carico degli enti per una serie di Reati Presupposto, a condizione che siano commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti da persone che agiscono per loro conto.

La responsabilità dell'ente, che si aggiunge – in via diretta e autonoma – a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il Reato, sussiste se viene accertato un *deficit* nella sua organizzazione che ha reso possibile la commissione dell'illecito da parte della persona fisica (c.d. colpa di organizzazione), se, cioè, non ha implementato un apparato di regole, procedure e presidi precauzionali volti a minimizzare i rischi insiti nelle proprie Attività Sensibili.

In quest'ottica, il principale strumento a disposizione dell'ente per dimostrare l'assenza di profili di colpa di organizzazione – e non incorrere, quindi, nella responsabilità delineata dal D.lgs. 231/2001 – è costituito dall'adozione ed efficace attuazione, prima della commissione di un reato presupposto, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenirne la realizzazione.

1.2. I criteri di imputazione della responsabilità

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, può sorgere una responsabilità dell'ente per i Reati commessi nel suo interesse o vantaggio:

- da Soggetti Apicali, vale a dire il Presidente, gli Amministratori, i Direttori Generali, il Direttore di una filiale o di una divisione, nonché l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione;
- da Soggetti Subordinati, ossia i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale, vale a dire tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'ente.

I concetti di interesse e vantaggio, contemplati nell'art. 5 del Decreto quali criteri - tra loro alternativi - di imputazione oggettiva dell'illecito all'ente, hanno significati diversi. L'interesse esprime la direzione finalistica della condotta della persona fisica ad arrecare un beneficio all'ente, da verificare secondo una prospettiva *ex ante* ("a monte" dell'evento). Tale direzione deve trovare riscontro nell'idoneità della condotta a produrre il beneficio per l'ente; non è, invece, richiesto che lo stesso venga effettivamente conseguito. Il vantaggio è il risultato materiale del reato, verificabile *ex post*: assume quindi connotati oggettivi e rileva anche se conseguito dall'ente nonostante la persona fisica non agisse nel suo interesse. I due requisiti dell'interesse e del vantaggio possono coesistere; è, tuttavia, sufficiente che ne ricorra *solo uno* per innescare la responsabilità dell'ente.

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 disciplinano invece i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'ente. Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del reato all'interno dell'organizzazione.

Se si tratta dei Soggetti Apicali, la responsabilità dell'ente è presunta, ma l'ente può andare esente da responsabilità se dimostra che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione di reati della specie di quello verificatosi;

- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo *sub b)*;

Se, viceversa, il Reato è stato commesso da Soggetti Subordinati il meccanismo muta: la pubblica accusa deve provare la responsabilità dell'ente, dimostrando che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza che gravano sui Soggetti Apicali.

In sintesi: se autore del Reato è un Soggetto Apicale, grava sull'ente l'onere di dimostrare l'assenza di una propria colpa di organizzazione, secondo i criteri indicati dall'art. 6 del Decreto; di contro, se autore del Reato è un Soggetto Subordinato, grava sull'accusa l'onere di dimostrare una colpa di organizzazione dell'ente.

1.3. L'efficacia esimente del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231, pur non costituendo un obbligo giuridico, costituiscono il principale strumento a disposizione dell'ente per rappresentare l'assenza di *deficit* organizzativi al proprio interno e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

Il Decreto non indica, tuttavia, analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello: si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e taluni vincoli essenziali di contenuto. In generale, il Modello deve prevedere, 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, nonché a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, deve: (i) individuare le Attività Sensibili nell'ambito delle quali possono essere commessi i Reati; (ii) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione alle Attività Sensibili; (iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati Presupposto; (iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni del Modello; (v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede, inoltre, la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o, ancora, qualora emergano lacune da correggere.

Accanto a tali previsioni, la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante «*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*» aveva aggiunto nel corpo del Decreto una serie di ulteriori prescrizioni (nello specifico, art. 6, commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*), volte a garantire tutela e protezione a quanti, all'interno dell'ente, segnalino la commissione di condotte illecite potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto (c.d. *whistleblowing*).

Con il recente D.lgs. 24/2023 il legislatore italiano è nuovamente intervenuto sulla materia, introducendo una disciplina unitaria degli adempimenti in materia di *whistleblowing*, valida per un ampio novero di soggetti del settore pubblico e del settore privato, cui la Società si è conformata tempestivamente.

In particolare, con il Decreto Whistleblowing, il legislatore ha abrogato i commi 2-*ter* e 2-*quater* inseriti in precedenza nel testo dell'art. 6, D.lgs. 231/2001 e ha modificato il comma 2-*bis* prevedendo che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano dettagliare «[...] i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare [...]».

Al fine di aderire alle previsioni del Decreto *Whistleblowing* il Gruppo Allianz ha adottato tutte le necessarie misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette segnalazioni interne utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Compagnia o delle persone segnalate erroneamente e/o in mala fede.

Per ogni dettaglio, si rinvia all'art. 23 del Codice Etico e di Comportamento che dettaglia i canali interni di segnalazione della Compagnia e del Gruppo.

Infine, il D.lgs. 231/2001 nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003, n. 201, affermano che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al menzionato art. 6, comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazione sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati. Per tale ragione, nella predisposizione e del presente Modello, la Società si è ispirata anche alle Linee Guida pubblicate e aggiornate dall'ANIA e, a titolo di completezza e confronto, anche da quelle pubblicate e aggiornate da Confindustria, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla particolare struttura organizzativa di Borgo San Felice S.p.A.

1.4. I reati presupposto

Ai sensi del D.lgs. 231/2001, la responsabilità amministrativa da reato degli enti può trarre origine esclusivamente dalla commissione di uno dei Reati Presupposto tassativamente indicati dalla legge.

In particolare, al momento dell'approvazione del presente Modello, i Reati Presupposto possono essere raggruppati nelle seguenti categorie: (a) reati contro la PA o che offendono interessi pubblici; (b) reati informatici e trattamento illecito di dati; (c) reati in materia di criminalità organizzata; (d) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; (e) reati contro l'industria e il commercio; (f) reati societari; (g) reati commessi con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico; (h) reati di mutilazione genitale femminile; (i) reati contro la personalità individuale; (j) reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato; (k) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; (l) reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio; (m) reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (n) reati in materia di violazione del diritto di autore; (o) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; (p) reati ambientali; (q) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; (r) reati di razzismo e xenofobia; (s) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati; (t) reati tributari; (u) reati di contrabbando; (v) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, (w) reati contro il patrimonio culturale.

Come si vedrà, a seguito del *risk assessment* condotto dalla Società, non tutti i Reati sono stati considerati rilevanti e, per tale motivo, non sono inclusi tra quelli presi in considerazione nella Parte Speciale del Modello. Ad ogni modo, una precisa individuazione e descrizione di tutte le fattispecie criminose dalle quali potrebbe dipendere un addebito di responsabilità all'ente ai sensi del D.lgs. 231/2001 è contenuta nell'Allegato I del presente Modello intitolata «*Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.lgs. 231/2001*».

1.5. Le sanzioni

Il Decreto prevede le seguenti tipologie di sanzioni nei confronti dell'ente: (i) sanzioni pecuniarie; (ii) sanzioni interdittive; (iii) confisca; (iv) pubblicazione della sentenza.

i. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica abbia riparato le conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione segue un criterio bifasico: (a) determinazione del numero di quote nell'ambito della cornice edittale prevista per ciascun illecito; In generale, il numero di quote non può essere inferiore a 100 e superiore a 1.000; nella determinazione del numero delle quote, in particolare, il giudice tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; e (b) attribuzione a ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ed un massimo di € 1.549,00; nel fissare l'importo della singola quota, il giudice valuta le condizioni economico-patrimoniali dell'ente.

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno, dunque, oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69.

ii. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano ai soli illeciti che espressamente le contemplano purché (a) l'ente abbia tratto rilevante profitto dal reato; ovvero (b) vi sia stata reiterazione di illeciti. Tali sanzioni mirano a prevenire la reiterazione del reato e, quando applicate, si aggiungono alle sanzioni pecuniarie.

Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La durata delle misure interdittive è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi nei quali le misure possono assumere carattere definitivo.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore della legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. Legge "Spazza-corrotti"), fanno eccezione la concussione, la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (anche nell'ipotesi aggravata ex art. 319-bis c.p.), la corruzione in atti giudiziari, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e l'istigazione alla corruzione dal lato attivo, per le quali è prevista la durata delle sanzioni interdittive «*non inferiore a quattro anni e non superiore a sette*» e «*non inferiore a due anni e non superiore a quattro*», a seconda che il reato sia commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato. Tuttavia, anche per queste fattispecie di reato, la durata delle sanzioni interdittive ritorna ad essere quella ordinaria sopra richiamata «*se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*».

Tuttavia, ai sensi del Decreto, l'ente non incorre in sanzioni interdittive, anche qualora siano astrattamente applicabili, se: (i) l'autore del reato ha agito nel prevalente interesse proprio e l'ente ha tratto un vantaggio minimo dal reato; e (ii) il danno cagionato è di minima entità.

Inoltre, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano allorché, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrano le seguenti condizioni:

- l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

iii. La confisca

Si tratta di una sanzione prevista come obbligatoria in caso di condanna dell'ente; consiste nell'ablazione del prezzo o del profitto del reato, ad esclusione della parte che può essere restituita al danneggiato. Qualora non sia possibile attingere direttamente il prezzo o il profitto del reato, la misura può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente o di valore).

Il Decreto prevede talune forme di confisca applicabili anche in assenza di sentenza di condanna:

- la prima ipotesi è contemplata dall'art. 6, comma 5: si prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato commesso da Soggetti Apicali, anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile dell'illecito. In tal caso, la confisca svolge una funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dalla commissione del reato-presupposto;
- l'art. 15, comma 4, prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa nel caso questa sia affidata a un commissario giudiziale;
- infine, l'art. 23, comma 3, prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività per l'ipotesi in cui l'ente, cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, abbia violato gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni.

iv. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta nel caso in cui nei confronti dell'ente venga disposta una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata a spese della persona giuridica condannata, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza di condanna, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

1.6. I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ai Reati Presupposti commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.lgs. 231/2001 sottolinea – come *ratio* di tale opzione normativa – la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in esame.

Affinché possa sorgere una responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero, è necessario che: (a) il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto; (b) l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano; (c) ricorrano le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.; (d) non stia già procedendo nei confronti dell'ente lo Stato nel quale è stato commesso il fatto; (e) se il reato presupposto è punibile a richiesta del Ministro della Giustizia, la richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 D.lgs. 231/2001 prevede che «*la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende*».

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato (o indagato, nella fase che precede l'esercizio dell'azione penale) del reato da cui dipende l'illecito amministrativo;

quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4 D.lgs. 231/2001).

2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Borgo San Felice

2.1. La struttura organizzativa di Borgo San Felice

Borgo San Felice è una società a responsabilità limitata avente quale oggetto sociale l'erogazione di servizi alberghieri e di ristorazione. La Società, con sede amministrativa e operativa nel Borgo medioevale di San Felice, è controllata integralmente da Allianz S.p.A.

La Società per svolgere la sua attività ricettiva utilizza, sulla base di un contratto di affitto pluriennale, una serie di immobili indipendenti collocati all'interno del perimetro del Borgo Medioevale di San Felice unitamente ad altre strutture decentrate denominate "Case Vacanze". La proprietà di tali immobili è della Società Agricola San Felice S.p.A., anch'essa controllata al 100% dal Allianz S.p.A..

Borgo San Felice fa parte dell'Associazione Relais & Chateaux.

Borgo San Felice, in quanto dotata di strutture organizzative ridotte, si avvale per alcune funzioni indispensabili per la sua attività dei servizi forniti da Agricola San Felice. Le prestazioni di servizio fornite da Agricola San Felice a Borgo San Felice sono disciplinate da specifici contratti scritti stipulati fra le parti.

La Società si avvale della collaborazione di alcuni dipendenti di Agricola San Felice in distacco presso Borgo San Felice per la gestione dei servizi amministrativi. Il distacco del personale è disciplinato da apposito contratto, definito anche con il supporto dell'Unione Agricoltori di Siena e comunicato formalmente a tutti i dipendenti interessati.

Il complesso turistico alberghiero e le unità immobiliari periferiche denominate "Case Vacanze" sono gestiti dal Direttore Generale di Borgo San Felice.

La Società rivolge i propri servizi sia a clientela italiana sia straniera.

Con riferimento al canale di vendita la clientela può essere ripartita nelle seguenti macro categorie:

- Clientela privata diretta, gestita direttamente dalla società attraverso il portale internet e attraverso il canale telefonico;
- Clientela gestita tramite agenzie di viaggio (*Tour Operators*);
- Clientela privata – persone giuridiche: si tratta in particolare di società interessate all'organizzazione di eventi aziendali presso le strutture di Borgo San Felice (es. vacanze aziendali, corsi di formazione, *meeting*, clientela privata che affitta in esclusiva il Borgo per eventi privati, etc.).

La struttura aziendale è costituita sia da dipendenti a tempo indeterminato sia da dipendenti a tempo determinato (lavoratori stagionali). Le funzioni aziendali sono organizzate come segue:

- Direttore Generale;
- Vice Direttore Generale;
- *Sales e Marketing Manager* che riporta al Direttore Generale;
- *Executive Chef*;
- Ufficio Amministrazione;
- Giardiniere (operaio);
- Facchino (operaio);
- Capi Servizio a tempo determinato ma presenti per almeno 10 mesi, con copertura di ruolo e incarichi fondamentali.

Con riferimento all'ambito della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la Società ha nominato anche un RSP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) esterno che verifica sia la parte di salute e sicurezza, inclusa l'adozione/aggiornamento delle relative procedure. Inoltre, la Società ha affidato a un consulente esterno gli adempimenti inerenti la metodologia HACCP relativa agli *standard* di sicurezza nelle cucine.

Quanto alla descrizione delle attività svolte dalle diverse funzioni aziendali, si rinvia all'organigramma, alle procedure aziendali e alle procure assegnate.

2.2. Funzione e scopo del Modello

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società e periodicamente aggiornato, costituisce regolamento interno di Borgo San Felice, vincolante per la medesima: esso è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società al fine di prevenire la commissione dei Reati Presupposto ai sensi del Decreto.

Lo scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo che abbia l'obiettivo di prevenire la commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività Sensibili maggiormente esposte a rischio di reato e la conseguente adozione degli opportuni presidi cautelari. A tal fine, viene individuata e descritta la costante attività dell'Organismo di Vigilanza finalizzata a garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato di tutti i Destinatari, anche attraverso il ricorso a idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali, attivati dalle competenti funzioni aziendali.

Attraverso l'adozione del Modello, quindi, la Società si propone di perseguire le seguenti finalità:

- ribadire i valori di integrità e legalità che devono guidare l'attività di tutti i soggetti che operano per suo conto;
- ribadire che qualsiasi comportamento illecito è fortemente stigmatizzato dalla Società, anche qualora possa arrecarle significativi benefici;
- chiarire ai Destinatari quali sono i comportamenti che potrebbero esporli a sanzioni penali e disciplinari e dai quali potrebbe sorgere anche una responsabilità amministrativa in capo alla Società;
- fornire ai Destinatari un sistema di regole funzionali a minimizzare il rischio di incorrere in tali responsabilità;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree e i processi a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati presupposto.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, non solo consentono a Borgo San Felice di dimostrare l'assenza di una colpa d'organizzazione e non incorrere quindi in sanzioni ai sensi del D.lgs. 231/2001, ma migliorano anche la sua *corporate governance*.

L'efficacia del Modello è poi ulteriormente rafforzata dall'attività di vigilanza continua dell'Organismo di Vigilanza sul rispetto di tutte le direttive emanate direttamente dal Gruppo Allianz, in materia di *corporate governance*, controllo interno, antifrode e anticorruzione.

2.3. Le fasi di costruzione e di revisione del Modello

Successivamente all'emanazione del Decreto, la Società ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello 231. A tale scopo Borgo San Felice ha svolto una serie di attività propedeutiche, suddivise in differenti fasi, e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e, sulle cui basi, si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

- i. Analisi del contesto aziendale e identificazione delle Attività Sensibili ("*as-is-analysis*")

L'identificazione delle Attività Sensibili è stata svolta, con il supporto di Consulenti esterni, attraverso la collaborazione dei soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, l'esame della documentazione aziendale disponibile (i.e., organigrammi, attività svolte, processi principali, ecc.) ed una serie di interviste.

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili nel compimento delle quali si potrebbe eventualmente ipotizzare, quantomeno in astratto, la potenziale commissione di Reati Presupposto. Successivamente, con il supporto dei citati soggetti chiave, si è proceduto a valutare le modalità di gestione delle Attività Sensibili, il sistema di controllo sulle stesse (e.g., procedure esistenti, separazione delle funzioni, tracciabilità documentale dei controlli, ecc.), nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti (e.g., verificabilità, tracciabilità, documentabilità, ecc.).

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale al fine di identificare in quali aree e/o settori di attività e secondo quali modalità si potessero realizzare Reati Presupposto.

ii. Effettuazione della c.d. *gap analysis*

Sulla base dei sistemi di controllo e delle procedure esistenti in relazione alle Attività Sensibili e delle previsioni e finalità del Decreto, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi per la definizione di un Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001; i risultati di tale attività sono stati esposti in un documento di analisi del profilo di rischio (c.d. «*Matrice delle attività a rischio-reato*»).

Le fasi di identificazione delle Attività Sensibili e di effettuazione della *Gap Analysis* sono state svolte su base annua ed ogniqualvolta si è reso necessario aggiornare e integrare il Modello attraverso l'emanazione di successivi capitoli di Parte Speciale in relazione alle diverse tipologie di reato di volta in volta introdotte dal legislatore.

Il monitoraggio delle Attività Sensibili è inoltre costantemente effettuato da tutte le altre strutture aziendali competenti che riportano all'Organismo di Vigilanza, in modo da permettergli di svolgere la sua attività di cura e aggiornamento del Modello.

iii. Attività di *risk assessment* e aggiornamento periodico

Successivamente alla prima emanazione del Modello, lo stesso è periodicamente aggiornato al fine di recepire eventuali modifiche normative o di natura organizzativa intervenute nel Gruppo.

A tale scopo, Borgo San Felice svolge una serie di attività dirette sia all'aggiornamento del Modello – nella sua Parte Generale e Speciale – sia alla valutazione dei rischi di commissione dei Reati, al fine di identificare eventuali punti di miglioramento nell'ambito dei presidi di controllo definiti dalla Società.

In breve, l'attività di aggiornamento e *Risk Assessment* si delinea nelle seguenti fasi:

- a) mappatura, per ogni famiglia di illecito, all'interno di apposite matrici, delle Attività Sensibili, dei principi e delle procedure adottate dalla Società e poste a mitigazione del rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- b) condivisione delle schede e conduzione di apposite interviste con le funzioni aziendali coinvolte nelle Attività Sensibili mappate al fine di raccogliere (b.1) riscontri circa la correttezza e la completezza, in base alla propria conoscenza ed esperienza, delle Attività Sensibili e dei presidi posti a mitigazione del rischio-reato, così come riportati nel Modello; (b.2) indicazioni di modificazioni e/o integrazioni intervenute nell'ambito di presidi di controllo adottati dalla Società a fronte di ciascuna Attività Sensibile; (b.3) valutazione degli elementi di rischio di commissione del Reato a cui è potenzialmente esposta ciascuna Attività Sensibile sulla base dell'esperienza e della conoscenza dei soggetti coinvolti dalle attività di *business* svolte;
- c) rielaborazione dei riscontri forniti al fine di (c.1) recepire all'interno del Modello eventuali modifiche o integrazioni indicate; (c.2) fornire una valutazione complessiva del rischio di commissione dei Reati e identificare eventuali punti di miglioramento nell'ambito dei presidi di controllo definiti dalla Società.

2.4. La struttura del Modello

Il Modello 231 della Società è costituito da:

- i. una "Parte Generale", che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell'Organismo di Vigilanza;
- ii. una "Parte Speciale", suddivisa per capitoli predisposti per ogni categoria di Reato contemplata nel D.lgs. 231/2001, focalizzata sulle aree di attività e sui processi ritenuti potenzialmente sensibili, con un'indicazione dei principi generali di comportamento da seguire per la prevenzione dei Reati Presupposto;
- iii. l'Allegato I intitolato «*Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.lgs. 231/2001*»;

Devono inoltre essere ritenuti parte integrante del Modello, anche per quanto si dirà *infra* §2.5, il Codice Etico e di Comportamento e il Codice anticorruzione adottato dal Gruppo e tutta la documentazione interna (p.e., funzionigrammi, processi, procedure, *template*, ecc.) della Società richiamata nella Parte Speciale.

2.5. Natura, fonti e principi del Modello

Il presente Modello, come originariamente adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società e periodicamente aggiornato, costituisce un regolamento interno di Borgo San Felice, vincolante per la medesima: esso è da intendersi come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società – in funzione delle specifiche attività svolte – al fine di prevenire la commissione dei Reati suscettibili di dare luogo a una responsabilità ai sensi del Decreto.

Il Codice Etico e di Comportamento di Gruppo, valido anche per la Società, costituisce fondamento essenziale del presente Modello. In particolare, il Codice Etico e di Comportamento, i cui principi si intendono interamente richiamati nel presente Modello, contiene una serie di obblighi giuridici e doveri morali che definiscono l'ambito della responsabilità etica e sociale di ciascun partecipante all'organizzazione e che, nel loro complesso, costituiscono un efficace strumento volto a prevenire comportamenti illeciti o irresponsabili da parte dei soggetti che si trovano ad agire in nome e per conto della Società.

Come osservato in precedenza, nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operativi nella Società, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati Presupposto e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Il presente Modello, quindi, ferma restando la sua peculiare funzione descritta *supra*, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dal Sistema di Controllo Interno esistente e delle relative procedure: tale sistema di controllo e le relative procedure, nella versione di volta in volta esistente, è parte integrante del più ampio documento – il Modello 231, appunto – necessario ai fini del Decreto.

Inoltre, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali anche in relazione ai Reati Presupposto da prevenire, Borgo San Felice, oltre al Codice Etico e di Comportamento, ha individuato:

- i principi di *corporate governance* a cui Borgo San Felice e il Gruppo si ispirano;
- il sistema di controllo interno e, quindi, le procedure aziendali di Borgo San Felice;
- le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale e il sistema di controllo della gestione della Società;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting* del Gruppo;
- la formazione del personale;
- le comunicazioni e circolari aziendali al personale;

- l'impianto procedurale implementato ai fini dell'ottenimento della certificazione BS OHSAS 18001:2007, relativa al sistema di gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori;
- il sistema sanzionatorio di cui al CCNL;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

Le regole, procedure e principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo della Società che lo stesso intende integrare e sono costantemente aggiornati dalle funzioni aziendali a ciò preposte.

Tutto ciò premesso, e fermo quanto previsto *supra* §2.2, i principi cardine del presente Modello, quindi, sono:

- le Linee Guida dettate da Allianz S.p.A., in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle Attività Sensibili della Società e i Reati Presupposto astrattamente rilevanti per la Società;
- i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001 e, in particolare (a) l'attribuzione a un Organismo di Vigilanza, interno alla struttura aziendale di Borgo San Felice, del compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad avere una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto; (b) la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili; (c) l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico; (d) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno e, in particolare (a) la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai sensi del Decreto; (b) il rispetto del principio di separazione delle funzioni; (c) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate; (d) la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti; (e) il SCI, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, deve dare priorità nella sua attuazione alle aree in cui vi è probabilità più alta di commissione dei Reati Presupposto e una rilevanza più alta delle Attività Sensibili; (f) il Codice Etico e di Comportamento. Le regole, procedure e principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e sono costantemente aggiornati dalle funzioni aziendali a ciò preposte.

Infine, il presente Modello è ispirato alle Linee Guida delle associazioni di categoria, in particolare alle Linee Guida Confindustria.

2.6. Adozione e aggiornamento del Modello

Borgo San Felice è sensibile all'esigenza di assicurare il massimo grado di correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri azionisti e degli *stakeholders* ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri Dipendenti.

Per tale ragione, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e Borgo San Felice, come evidenziato in precedenza, possiede già un apparato di autoregolamentazione funzionale a garantire l'integrità e il rispetto della legge nel contesto aziendale, la Società - proprio nella prospettiva di effettuare ogni sforzo teso al perseguimento dei valori nei quali crede - ha ritenuto opportuno dotarsi di un proprio Modello già con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2011. Con la medesima delibera, la Società ha altresì istituito il proprio Organismo di Vigilanza, con la determinazione dei relativi poteri.

Il Modello è, come anticipato, inoltre periodicamente aggiornato dal Consiglio di Amministrazione. In particolare, a seguito della sua originaria adozione, il Modello della Società è stato successivamente modificato dalle delibere del

Consiglio di Amministrazione del (i) 16 marzo 2015 (ii) 4 aprile 2017, (iii) 10 aprile 2018, (iv) 3 aprile 2019, (v) 27 marzo 2020, (vi) 23 marzo 2021, e da ultimo, (vii) 28 marzo 2023, e da ultimo 27 marzo 2024.

In particolare, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co. 1, lett. a), del Decreto, essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente, sono rimesse alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione tutte le modifiche e le integrazioni di carattere *sostanziale* dello stesso.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione modifica tempestivamente il Modello qualora siano state individuate, dall'Organismo di Vigilanza o da altra funzione competente della Società o da qualsiasi altro soggetto della stessa, significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenziano l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei Reati Presupposto. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione aggiorna tempestivamente, in tutto o in parte, il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora intervengano mutazioni o modifiche: (i) nel sistema normativo e regolamentare che disciplina l'attività della Società; (ii) nella struttura societaria e nell'organizzazione o articolazione della Società; (iii) nell'attività della Società o dei suoi beni e/o servizi offerti alla clientela; (iv) in riferimento ad altri e diversi elementi e circostanze che si dovessero ritenere essenziali per l'esito della mappatura dei rischi periodica.

Le proposte di modifica del Modello, anche quando non attivate dall'Organismo di Vigilanza, sono sempre preventivamente comunicate all'Organismo il quale deve tempestivamente esprimere un parere in merito. Qualora il Consiglio di Amministrazione ritenga di discostarsi dal parere dell'Organismo di Vigilanza, deve fornire adeguata motivazione.

Viceversa, il Consiglio di Amministrazione delega il Direttore Generale per apportare al Modello modifiche di natura puramente *formale*, qualora esse risultino necessarie per una migliore chiarezza ed efficienza. Le modifiche sono comunque immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza con cadenza annuale e, per la sua ratifica, al Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento del proprio incarico, l'Organismo di Vigilanza deve prontamente segnalare, in forma scritta, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale, i fatti che suggeriscono l'opportunità o la necessità di modifica o revisione del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare la riunione del Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso adotti le deliberazioni di sua competenza.

Quanto sopra previsto si applica, in quanto compatibile, per l'adozione, ad opera delle articolazioni funzionali interessate, di nuove procedure o per le modifiche di procedure esistenti, necessarie per l'attuazione del Modello. Le nuove procedure e le modifiche di quelle esistenti devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

2.7. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano in via diretta:

- i. a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione e controllo della Società o di una unità funzionale o di una divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria;
- ii. ai Dipendenti della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento delle loro attività.

La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento contrario, oltre che alla legge, alle previsioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, e così pure i comportamenti posti in essere al fine di eludere la legge, il Modello o il Codice Etico e di Comportamento, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa, anche in parte, persegua l'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

La Parte Generale del Modello della Società è pubblicato sul sito *internet* della Capogruppo www.allianz.it.

Con specifico riferimento ai rapporti instaurati con i Consulenti, Fornitori e i *Partner*, la Società prevede contrattualmente:

- che i medesimi si obblighino al rispetto della normativa alla base del Modello e quindi a non porre in essere comportamenti tali da configurare una delle ipotesi di Reato Presupposto nel medesimo previste, nonché a tenere nei rapporti con la Società e con terze parti nell'esecuzione del mandato agenziale un comportamento conforme ai canoni della correttezza professionale e dei principi ispiratori del Modello;
- che i medesimi si obblighino a informare la Società, non appena legalmente possibile, nel caso di un loro coinvolgimento in uno dei Reati Presupposto.

3. I processi sensibili e i reati presupposto rilevanti di Borgo San Felice

3.1. I processi sensibili di Borgo San Felice

A seguito delle analisi condotte da Borgo San Felice e descritte nel precedente capitolo, ai fini della individuazione delle aree di rischio potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto, è emerso che i Processi Sensibili della Società sono, alla data del presente Modello, le seguenti:

- I. Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli enti pubblici e le autorità amministrative indipendenti, anche in occasione di verifiche ispettive;
- II. Gestione dell'attività alberghiera;
- III. Acquisto di beni, servizi e consulenze;
- IV. Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- V. Selezione, assunzione e gestione del personale;
- VI. Formazione del bilancio e gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con gli Organi di controllo;
- VII. Gestione della fiscalità aziendale;
- VIII. Gestione e rispetto della proprietà industriale e intellettuale;
- IX. Gestione del contenzioso;
- X. Utilizzo dei sistemi informativi aziendali;
- XI. Adempimenti in materia di salute e sicurezza ex D.lgs. 81/2008;
- XII. Gestione degli impatti ambientali generati dalle attività e dai processi.

3.2. I reati presupposto considerati rilevanti per Borgo San Felice

Sempre a seguito delle analisi condotte dalla Società e descritte nel capitolo precedente, è emerso che i Processi Sensibili sopra individuati possono astrattamente riguardare le seguenti categorie di Reati Presupposto:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione e quelli contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro ente pubblico ex artt. 24 e 25, D.lgs. 231/2001, ad esclusione dei reati di «*Frode nelle pubbliche forniture*» (art. 356 c.p.), e di «*Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale*» (art. 2, L. 898/1996), di «*Peculato*» (art. 314 c.p.), di «*Peculato mediante profitto dell'errore altrui*» (art. 316 c.p.), di «*Concussione*» (art. 317 c.p.) e di «*Abuso d'ufficio*» (art. 323 c.p.)¹;
2. Reati informatici e di trattamento illecito dei dati ex art. 24-bis, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi di «*Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria*» (art. 491-bis c.p.); «*Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico*» (art. 615-terc.p.); «*Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici*» (art. 615-quater c.p.);

¹ Il presente Modello non include i reati di Turbata liceità degli incanti (art. 353 c.p.) e Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.) introdotti dalla L. 137/2023 in quanto essi saranno oggetto di valutazione nell'ambito dell'attività di aggiornamento del Risk Assessment e del Modello 231 prevista per l'anno 2024.

3. Delitti di criminalità organizzata *ex art. 24-ter*, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di «*Associazione per delinquere*» (art. 416 c.p.);
4. Delitti contro l'industria e il commercio *ex art. 25-bis.1*, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi di «*Frode nell'esercizio del commercio*» (art. 515 c.p.), «*Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine*» (art. 516 c.p.), e di «*Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari*» (art. 517-*quater* c.p.);
5. Reati societari *ex art. 25-ter*, D.lgs. 231/2001, ad esclusione dei reati di «*Omessa comunicazione del conflitto di interessi*» (art. 2629-*bis* c.p.) e di «*Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori*» (art. 2633 c.c.) e «*False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare*» (art. 54 D.lgs. 19/2023);
6. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico *ex art. 25-quater*, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di «*Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo*» (art. 270-*quinquies.1* c.p.);
7. Delitti contro la personalità individuale *ex art. 25-quinquies*, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di «*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*» (art. 603-*bis* c.p.);
8. Reati di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro *ex art. 25-septies*, D.lgs. 231/2001;
9. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio *ex art. 25-octies*, D.lgs. 231/2001;
10. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore *ex art. 25-novies*, D.lgs. 231/2001, ad esclusione delle violazioni nei confronti della SIAE di cui all'art. 171-*septies*, L. 633/1941 e del reato di manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato (art. 171-*octies*, L. 633/1941);
11. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria *ex art. 25-decies*, D.lgs. 231/2001;
12. Reati ambientali *ex art. 25-undecies*, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi di «*Inquinamento ambientale*» (art. 452-*bis* c.p.), di «*Delitti colposi contro l'ambiente*» (art. 452-*quinquies*, c.p.), di «*Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti*» (art. 452-*quaterdecies*, c.p.), degli illeciti in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, D.lgs. 152/2006), delle violazioni degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri e dei formulari (art. 258, D.lgs. 152/2006), del reato di «*Traffico illecito di rifiuti*» (art. 259, D.lgs. 152/2006);
13. Dei reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare *ex art. 25-duodecies*, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di cui all'art. 22, co. 12-*bis*, D.lgs. 286/1998;
14. Reati tributari *ex art. 25-quinquiesdecies*, D.lgs. 231/2001, ad esclusione dei reati di «*Dichiarazione infedele*» (art. 4, D.lgs. 74/2000), «*Omessa dichiarazione*» (art.5, D.lgs. 74/2000) e di «*Indebita compensazione*» (art.10-*quater*, D.lgs. 74/2000).

Ogni categoria di Reato Presupposto considerato astrattamente rilevante per la Società, sarà, di riflesso, oggetto di specifico approfondimento nella Parte Speciale.

Viceversa, non sono state individuate aree di attività della Società potenzialmente legate alle categorie di reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento *ex art. 25-bis*, D.lgs. 231/2001, alle pratiche di cui all'art. 25-*quater.1*, D.lgs. 231/2001, agli abusi di mercato di cui all'art. 25-*sexies*, D. lgs. 231/2001, ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti di cui all'art. 25 *octies*

¹ D.lgs. 231/2001, a quella relativa ai reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-*terdecies*, D.lgs. 231/2001, alle frodi sportive previste dall'art. 25-*quaterdecies*, D.lgs. 231/2001, ai reati in materia di contrabbando di cui all'art. 25-*sexiesdecies* D.lgs. 231/2001, ai delitti contro il patrimonio culturale, di cui all'art. 25 *septiesdecies* D.lgs. 231/2001, nonchè del reato di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici di cui all'art. 25 *duodevicies*, D.lgs. 231/2001.

² Il presente Modello non include il reato di Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.) introdotto dalla L. 137/2023 in quanto sarà oggetto di valutazione nell'ambito dell'attività di aggiornamento del Risk Assessment e del Modello 231 prevista per l'anno 2024.

4. L'Organismo di Vigilanza di Borgo San Felice

4.1. Requisiti e composizione

In base all'art. 6, co. 1, lett. b), D.lgs. 231/2001, l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Sulla base del dettato del Decreto, le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo "interno" alla struttura operativa dell'ente, caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità di azione.

i. Autonomia

Il requisito di autonomia presuppone che l'Organismo riferisca, per l'effettivo svolgimento delle sue funzioni, solo al Consiglio di Amministrazione, massimo vertice gerarchico della Società, e non operi alle dipendenze e in base alle direttive di alcuna altra funzione, né dell'alta direzione, né dell'organo decisionale. In proposito, sempre le Linee Guida indicano come rilevante l'istituzione di un canale di comunicazione tra l'Organismo di vigilanza e l'organo decisionale (nel caso del C.d.A., questo nel suo insieme), nonché come parimenti opportuno che l'Organismo sia in costante collegamento – seppur in piena autonomia – con la società incaricata della revisione dei bilanci e con il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione.

L'Organismo deve, inoltre, disporre di autonomi poteri di spesa ordinari e straordinari.

ii. Indipendenza

L'indipendenza, invece, presuppone che i componenti dell'Organismo non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo.

iii. Onorabilità

Il requisito dell'onorabilità presuppone l'assenza di cause di ineleggibilità o di decadenza, elencate nel prosieguo.

iv. Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alla funzione che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica, economica e di controllo e gestione dei rischi aziendali.

v. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello e la Società gli garantisce i necessari poteri di indagine. È quindi una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità del suo lavoro, ma non svolge mansioni operative che possano condizionarne quella visione d'insieme sull'attività aziendale che si richiede all'Organismo.

Applicando tutti i citati requisiti alla realtà aziendale di Borgo San Felice – ed in considerazione delle osservazioni da parte del Ministero della Giustizia in merito ai contenuti delle Linee Guida con riguardo alle caratteristiche soggettive e oggettive di tale organismo – l'incarico di Organismo di Vigilanza della Società è affidato a un organo costituito in forma collegiale. L'Organismo di Vigilanza di Borgo San Felice, coincide, nella composizione odierna con il Collegio Sindacale.

Alla nomina dei membri dell'Organismo provvede, con apposita delibera, il Consiglio di Amministrazione della Società, previa verifica del possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità, oltre che dell'assenza di cause di ineleggibilità e decadenza, previste dal Modello. I membri nominati devono accettare espressamente l'incarico, dando atto di aver preso visione e di conoscere i contenuti del Modello e del Codice Etico e di Comportamento.

Nello specifico, alla data del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza di Borgo San Felice è composto da tre membri effettivi del Collegio Sindacale.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che le suddette figure sono state riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo di membri dell'Organismo in quanto, oltre ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione, e alle capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali, possiedono altresì quei requisiti soggettivi formali che garantiscano anche l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice aziendale.

I membri dell'Organismo rimangono in carica per il periodo stabilito nella delibera consiliare di loro nomina o, in mancanza, fino a che permanga in carica il Consiglio di Amministrazione che li ha nominati e sono rieleggibili.

Al pari del conferimento dell'incarico all'Organismo di Vigilanza, anche la revoca del medesimo è atto riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società. In particolare, il Consiglio può revocare in ogni momento, i membri dell'Organismo per giusta causa, intendendosi per tale:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico o inosservanze gravi delle disposizioni e procedure aziendali;
- la mancata partecipazione, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive dell'Organismo;
- il venire meno dei requisiti di onorabilità e professionalità;
- l'interdizione, l'inabilitazione o una grave infermità che renda il membro dell'Organismo non idoneo a svolgere i propri compiti o, comunque, un'infermità che comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- l'omessa o insufficiente vigilanza accertata da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti;
- nel caso di membro *interno* (ove previsto), l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative o gestionali nell'ambito dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia, indipendenza e di continuità di azione propri dell'Organismo; e
- nel caso di membro *esterno* (ove previsto), gravi e accertati motivi di incompatibilità, che ne compromettano l'indipendenza ed autonomia.

Al di fuori delle ipotesi appena elencate, la cessazione dall'incarico di membro dell'Organismo può avvenire:

- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata per iscritto dal membro rinunciante, anche senza preavviso, mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento indirizzata al Consiglio di Amministrazione;
- qualora sopraggiunga una delle cause di ineleggibilità o decadenza.

Nello specifico, costituiscono cause di ineleggibilità o di decadenza quale componente dell'Organismo della Società:

- relazioni di coniugio, affinità o parentela entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione o con taluno dei revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti di membro dell'Organismo;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- l'aver esercitato, nei tre esercizi precedenti alla nomina, funzioni di amministrazione in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta, in Italia o all'estero, per taluno dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001 o, comunque, per reati incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità del membro dell'Organismo;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575, ovvero decreto di sequestro ex art. 2 bis della legge n. 575/1965, o, ancora, decreto di applicazione di una misura di prevenzione personale o reale.

In caso di revoca, rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, interdizione, inabilitazione, decadenza o comunque cessazione a qualunque titolo di uno o più membri dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede a deliberarne, senza ritardo, la sostituzione. Il singolo membro o l'intero Organismo cessati rimangono in carica sino all'insediamento dei loro sostituti. Ove venga sostituito un singolo membro, l'incarico di quest'ultimo scadrà unitamente a quello degli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo così costituito provvede inoltre a darsi le proprie regole di funzionamento con specifico regolamento: alla data del presente Modello, in particolare, L'Organismo di Vigilanza della Società ha adottato e da ultimo modificato in data 5 febbraio 2020 il «*Regolamento interno per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza di Borgo San Felice S.r.l.*».

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Borgo San Felice può avvalersi del supporto di altre funzioni interne, della Società o della Capogruppo, che di volta in volta si rendono a tal fine necessarie.

All'Organismo di Vigilanza della Società sono assegnate le risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento delle attività e per l'efficiente ed effettivo assolvimento dei compiti cui esso è chiamato. L'entità della dotazione finanziaria ordinaria per ciascun esercizio viene proposta dall'Organismo di Vigilanza nella propria relazione annuale al Consiglio di Amministrazione, in cui viene dato anche conto delle spese sostenute nell'esercizio precedente, e deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione. Ove insorgano esigenze di spesa eccedenti l'entità delle risorse finanziarie assegnate all'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo potrà inoltrare una richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione, per ottenere un'integrazione degli importi previsti a *budget*.

4.2. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza della Società è affidato il compito di vigilare: (i) sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari; (ii) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati; (iii) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Al fine di poter svolgere le proprie funzioni, all'Organismo sono affidati i seguenti poteri:

- i. in relazione alle *verifiche* e ai *controlli* funzionali all'efficace compimento del suo incarico, può: (a) sollecitare l'attuazione delle procedure di controllo previste dalla Parte Speciale del Modello, anche tramite l'emanazione ovvero la proposizione di disposizioni interne volte al rispetto del Modello o delle procedure; (b) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili; (c) effettuare periodicamente accertamenti mirati su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere da Borgo San Felice, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un'apposita relazione periodica da esporsi in sede di *reporting* agli Organi societari deputati; (d) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del

Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere messe a disposizione o trasmesse all'Organismo da parte degli altri organi e dalle funzioni sociali; (e) coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il miglior monitoraggio dell'operatività della Società; (f) attivare e svolgere indagini interne raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di valutazione;

- ii. in relazione alla *formazione* in materia di responsabilità amministrativa da reato degli enti, può: (a) coordinarsi con il Direttore Generale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai Dipendenti e agli Organi sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base del Decreto; (b) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- iii. in relazione al *mancato rispetto delle prescrizioni del Modello*, può coordinarsi con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari, ferme restando le competenze delle stesse funzioni aziendali per l'irrogazione della misura adottabile e del relativo processo decisionale;
- iv. in relazione all'*aggiornamento del Modello*, può: (a) interpretare eventuali modifiche normative intervenute a seguito dell'approvazione del Modello, al fine di verificare l'adeguatezza dello stesso alle novità introdotte dal legislatore ovvero la necessità di modifiche; (b) valutare le eventuali ulteriori esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate; (c) monitorare eventuali modifiche dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture, uffici e relative funzioni, al fine di coordinare i conseguenti e necessari interventi sulla Parte Speciale del Modello.

Per lo svolgimento del proprio incarico, l'Organismo della Società può, ogniqualvolta lo ritenga opportuno, disporre l'audizione dei Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori della Società, dei responsabili di funzioni aziendali o unità operative aziendali, nonché di qualunque altra persona, interna o esterna alla Società, che ritenga utile convocare al fine di avere chiarimenti o approfondimenti in merito alle questioni di volta in volta analizzate. Nondimeno, l'Organismo può accedere ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle sue funzioni attribuite, nonché richiedere ai responsabili delle funzioni o delle unità operative aziendali informazioni, dati e/o notizie rilevanti per le sue attività di controllo.

Ad ogni modo, fermi i suoi autonomi poteri di verifica e di controllo al fine di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, l'Organismo di Vigilanza non ha poteri coercitivi o modificativi della struttura aziendale, né poteri di carattere sanzionatorio nei confronti dei Dipendenti, dei Consulenti, degli Agenti, dei *Partner* o Organi sociali; tali poteri, infatti, rimangono riservati agli Organi sociali (Direttore Generale, Consiglio di Amministrazione o Assemblea) o alle funzioni aziendali competenti.

Tuttavia, l'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'Organismo di Vigilanza hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela a favore dei suoi componenti che siano anche Dipendenti della Società, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che l'attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a loro danno (si pensi, p.e., all'ipotesi in cui dagli accertamenti dell'Organismo emergano elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del Modello). Per tale ragione, le decisioni di carattere straordinario relative ai componenti dell'Organismo di Vigilanza sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

4.3. Le attività di **reporting** dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo ha due linee di **reporting**:

- i. la prima, su base annuale, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di Allianz S.p.A.;
- ii. la seconda, sempre su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

A tal proposito, l'Organismo predispone annualmente una relazione scritta per il Consiglio di Amministrazione contenente (a) una sintesi di tutte le attività svolte, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi e l'eventuale aggiornamento dei processi strumentali; (b) le eventuali criticità (e suggerimenti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di completezza ed efficacia del Modello; (c) gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri organi.

L'attività di **reporting** dell'Organismo di Vigilanza ha, in ogni caso, sempre ad oggetto: (a) la formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti o adeguamenti del Modello o del Codice Etico e di Comportamento adottati; (b) le violazioni accertate del Modello e del Codice Etico e di Comportamento affinché vengano presi gli opportuni provvedimenti dalle funzioni competenti; (c) le attività svolte (incluse quelle relative alla formazione), le verifiche e i controlli compiuti, nonché l'esito dei medesimi e le eventuali criticità emerse in termini di comportamenti, attività o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello o del Codice Etico e di Comportamento.

Con cadenza annuale, l'Organismo presenta, al Consiglio di Amministrazione un piano annuale delle attività di verifica, ordinate secondo le priorità risultanti dall'analisi dei rischi svolte.

Gli incontri con gli Organi sociali cui l'Organismo riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dagli Organi sociali di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto organo per motivi urgenti.

Inoltre, per favorire il coordinamento tra l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo e l'Organismo di Borgo San Felice è prevista, da parte di quest'ultimo, un'attività di **reporting** mediante comunicazioni scritte, ogni qualvolta ve ne sia la necessità, in relazione ad eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società controllata di appartenenza, sia in termini di efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può pianificare incontri periodici con i responsabili delle funzioni aziendali sopra citate, nel proprio programma di Attività annuale o previsti a evento, qualora ritenuto necessario.

4.4. Le attività di **reporting** degli organi e delle funzioni sociali verso l'Organismo di Vigilanza

Fermo il potere dell'Organismo di Vigilanza di accedere alla documentazione societaria che dovesse ritenere opportuno analizzare per lo svolgimento del proprio incarico e della facoltà di richiedere informazioni ai responsabili delle funzioni e delle unità operative aziendali, l'Organismo deve essere comunque prontamente informato in merito ai fatti di gestione posti in essere nell'ambito delle Attività Sensibili che potrebbero esporre la Società al rischio di commissione di Reati.

Al fine di tenere costantemente monitorate le Attività Sensibili, l'Organismo si avvale di un sistema di flussi informativi e di segnalazioni provenienti:

- dalle funzioni che operano in aree aziendali a rischio di commissione dei Reati Presupposto;

- dalle funzioni di controllo;
- da altre funzioni in possesso di dati e informazioni in grado di supportare l'Organismo nello svolgimento della propria attività di controllo;
- dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza può comunque pianificare, nel proprio programma di attività annuale, incontri periodici con i responsabili delle funzioni o delle unità operative aziendali, ovvero prevederli ad evento qualora ritenuto necessario.

Ad integrazione del Modello, la Società ha inoltre adottato la procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*» che, *inter alia*, disciplina in dettaglio le tipologie e le tempistiche dei flussi informativi verso l'Organismo da parte di ciascuna funzione e organo societario.

4.5. Segnalazioni di fatti rilevanti all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società deve essere prontamente informato da parte dei Destinatari del Modello in merito a eventi dai quali potrebbe scaturire, direttamente o indirettamente, addebiti di responsabilità nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In particolare, tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a segnalare all'Organismo (i) qualsiasi comportamento, tenuto nell'ambito delle attività aziendali o comunque nell'interesse della Società, che possa configurare la commissione di un Reato ovvero la violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e di Comportamento; e (ii) le informazioni indicate nel §6.1 della procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*».

Qualora un Destinatario non adempia a tali obblighi informativi, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza e che sarà determinata secondo le regole indicate nel capitolo 6 della Parte Generale del presente Modello. L'Organismo si riserva di segnalare agli Organi sociali o alle funzioni competenti l'opportunità di agire contro chiunque effettui in malafede segnalazioni non veritiere.

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing*, inoltre, come previsto dall'art. 23 del Codice Etico e di Comportamento, il Coordinamento Antifrode di Gruppo deve portare all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni con profili di rilevanza 231 pervenute tramite i canali interni istituiti dal Gruppo e utilizzati dalla Società nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato.

Le funzioni aziendali o gli Organi sociali – questi ultimi in persona dei soggetti di volta in volta delegati – trasmettono i relativi flussi informativi periodici o le eventuali segnalazioni *ad hoc* all'Organismo di Vigilanza tramite posta elettronica, all'indirizzo espressamente dedicato: ODV-231@borgosanfelice.it

La trasmissione di tutti i flussi informativi e delle segnalazioni dovrà essere corredata dall'allegazione dei relativi documenti, ove esistenti. A tal riguardo, gli Organi sociali – ove necessario – possono avvalersi della collaborazione della Funzione Affari Societari, la quale provvederà a trasmettere all'OdV la documentazione che possa essere utile al fine dell'analisi dei suddetti flussi.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e dà a esse seguito secondo la procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*»; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati dalle competenti funzioni aziendali in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 6 della Parte Generale del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

4.6. Conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione o documento ricevuto dall'Organismo di Vigilanza nell'adempimento del suo incarico è conservato per un periodo di almeno dieci anni, nel rispetto delle previsioni di legge e secondo le modalità previste dalla procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*».

5. Formazione e diffusione del Modello

5.1. Formazione e informazione interna a Borgo San Felice

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta contenute nel Modello ai suoi Destinatari. Tale obiettivo riguarda in particolare tutte le risorse aziendali.

Il livello di informazione e formazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività dell'Organismo, in collaborazione con il Direttore Generale e con le altre competenti funzioni aziendali di riferimento.

5.1.1. La comunicazione iniziale

Ogni nuovo assunto è informato del fatto che la Società ha adottato il Modello e il Codice Etico e di Comportamento e che tali documenti sono consultabili sul sito *internet* aziendale.

Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione firmata ove si attesti di aver ricevuto l'informativa relativa ai suddetti documenti, nonché l'impegno a osservarne le prescrizioni.

5.1.2. La formazione

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dal fatto che gli stessi abbiano o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi generali del D.lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi del Modello, delle singole fattispecie di Reato e dei comportamenti che devono essere considerati sensibili in relazione al compimento di un Reato Presupposto.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione sarà modulato, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza e la qualità dei contenuti dei programmi di formazione è demandato all'Organismo di Vigilanza.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione costituisce un illecito disciplinare.

5.1.3. Le comunicazioni successive

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con la Funzione Risorse Umane e con le altre competenti funzioni aziendali, curerà le comunicazioni successive ai Destinatari del Modello che si renderanno eventualmente necessarie a fronte degli interventi di aggiornamento e modifica dello stesso.

È comunque compito delle competenti funzioni aziendali verificare che sul sito *internet* della Capogruppo sia pubblicata la versione più aggiornata della Parte Generale del Modello della Società e del Codice Etico e di Comportamento.

6. Sistema sanzionatorio

6.1. Principi generali

La definizione di un sistema di sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La definizione di tale sistema sanzionatorio, infatti, costituisce ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. e), D.lgs. 231/2001 un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente. Inoltre, ai sensi della L. 179/2017 in materia di *whistleblowing*, il legislatore italiano ha stabilito che, nel suddetto sistema disciplinare, devono essere espressamente previste «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» (art. 6, co. 2-bis, lett. d), D.lgs. 231/2001).

Ulteriore presupposto per l'effettività del Modello è che ogni ipotesi di violazione sia portata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza e riceva un adeguato seguito. A tale scopo, la Società ha adottato la procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*» che ha, tra l'altro, l'obiettivo di assicurare tempestivo, approfondito e imparziale svolgimento di idonei accertamenti sulla segnalazione pervenuta, al fine di dare a esse soddisfacente seguito.

Ad ogni modo, l'applicazione delle misure sanzionatorie di seguito richiamate non pregiudica né modifica ulteriori ed eventuali conseguenze civilistiche o di altra natura (p.e., penale, amministrativa o tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare un Reato Presupposto; le regole di condotta sono infatti assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dall'illecito penale che eventuali condotte possano determinare: il sistema disciplinare non solo è autonomo rispetto all'eventuale azione penale esercitata dall'Autorità giudiziaria o di un procedimento iniziato da una Autorità amministrativa indipendente, ma invero deve rimanere su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e di quello amministrativo.

Nel caso in cui la Società preferisca comunque attendere l'esito del giudizio penale (o del procedimento amministrativo), essa potrà ricorrere all'istituto dell'allontanamento temporaneo dal servizio e rinviare alle risultanze anche non definitive del giudizio penale (o del procedimento amministrativo) l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare.

A seguito dell'avvio di un procedimento disciplinare da parte delle funzioni aziendali competenti, l'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato circa l'eventuale applicazione di una sanzione per una violazione del Modello (o delle procedure adottate dalla Società per la sua attuazione) e del Codice Etico e di Comportamento, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza degli stessi.

Infine, con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ai sensi dell'art. 6, co. 2-bis, D.lgs. 231/2001, nei confronti di tutti i Destinatari del Modello sono previste (i) sanzioni per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di un soggetto che abbia effettuato la segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa; (ii) sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate. Le misure di carattere disciplinare sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse secondo quanto indicato nei paragrafi successivi, poiché la violazione delle norme relative al sistema di segnalazione di fatti illeciti o rilevanti rappresenta, a tutto gli effetti, un'inosservanza del Modello.

6.2. Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti della Fondazione delle singole regole comportamentali di cui al presente modello costituisce illecito disciplinare. I provvedimenti applicabili, in particolare, variano a seconda che il Dipendente rivesta o meno anche la qualifica di Dirigente.

6.2.1. Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 e delle eventuali norme speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL Settore Turismo applicabile alla Società. Più precisamente:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
- il licenziamento per giustificato motivo;
- il licenziamento per giusta causa.

Restano ferme – e si intendono qui a tutti gli effetti richiamate – tutte le disposizioni previste dalla legge e dal CCNL applicate dalla Società relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni disciplinari. Inoltre, per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione disciplinare, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive attribuzioni, agli organi e funzioni aziendali competenti.

Nello specifico, i comportamenti che costituiscono un illecito disciplinare sono:

- a) il compimento, nell'espletamento di una delle Attività Sensibili o, comunque, di un'attività nell'interesse della Società o che potrebbe determinare un vantaggio diretto o indiretto alla stessa, di comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, tali da poter determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001;
- b) la violazione delle procedure adottate dalla Società e richiamate dal presente Modello o, comunque, il compimento, nell'espletamento di una delle Attività Sensibili o di un'altra attività compiuta nell'interesse della Società o che potrebbe determinare un vantaggio diretto o indiretto alla stessa, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e di Comportamento, a prescindere dal fatto che da tali possano o meno derivare sanzioni per la Società ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- c) il compimento di atti di ritorsione o di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di un soggetto che abbia effettuato una segnalazione di una possibile violazione del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, delle procedure adottate dalla Società e richiamate nel presente Modello o comunque abbia segnalato una delle altre informazioni elencate nel §2.1 della procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*» per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa;
- d) il compimento, con dolo o colpa grave, di una segnalazione infondata di una possibile violazione del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, delle procedure adottate dalla Società e richiamate nel presente Modello o delle altre informazioni elencate nel §2.1 della procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*».

6.2.2. Dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigente

Nell'ipotesi in cui fosse un Dirigente a (i) compiere, nell'espletamento di una delle Attività Sensibili o, comunque, di un'attività nell'interesse della Società o che potrebbe determinare un vantaggio diretto o indiretto alla stessa, comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento o delle procedure

adottate dalla Società e richiamate nel Modello, (ii) compiere atti di ritorsione o di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di un soggetto che abbia effettuato una segnalazione, ovvero (iii) compiere, con dolo o colpa grave, una segnalazione infondata, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

I casi più gravi di violazioni integranti un notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel Modello, anche se solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito civile e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, possono dar luogo, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui la Società risulti esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato, alla interruzione del rapporto di lavoro ai sensi e per gli effetti del CCNL *pro tempore* vigente ed applicabile.

6.2.3. Disposizioni comuni

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo e della Funzione Risorse Umane di Allianz, rimanendo quest'ultimo il soggetto incaricato della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra richiamate.

Rimane comunque salvo il diritto al risarcimento di ogni danno arrecato alla Società e al Gruppo Allianz.

Più specificamente, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni richiamate, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento del danno da parte della Società, saranno applicate in relazione:

- alle mansioni, al livello di responsabilità e di autonomia del Dipendente;
- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del Dipendente, con particolare riguardo, nei limiti consentiti dalla legge, alla sussistenza di precedenti disciplinari a carico del medesimo;
- alle particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

6.3. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazioni del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione, il quale prende gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.4. Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione affinché possa effettuare necessarie verifiche ed assumere opportuni provvedimenti.

6.5. Misure nei confronti dei Consulenti, dei Fornitori e dei **Partner**

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello applicabili ai Consulenti, ai Fornitori o ai **Partner** o ogni commissione dei Reati previsti dal Modello è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, fatto sempre salvo il risarcimento di ogni danno arrecato alla Società.

7. Introduzione alla Parte Speciale

7.1. Principi generali

In conformità all'art. 6 del Decreto ed in relazione ai Reati da prevenire, il sistema dei controlli interni di un ente deve, tra le altre cose, prevedere: (i) l'individuazione delle attività nel cui ambito possano essere commessi gli illeciti; (ii) specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente; (iii) l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione degli illeciti.

Anche a tale scopo, la Parte Speciale del Modello ha la finalità di definire le linee di condotta e le regole di comportamento che devono essere seguite al fine di prevenire la possibile commissione di taluno dei Reati Presupposto, nell'ambito delle Attività Sensibili rilevate presso Borgo San Felice e, prima ancora di assicurare l'integrità e la trasparenza nello svolgimento delle attività della Società.

La Parte Speciale del Modello ha altresì lo scopo di fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica sulle Aree Sensibili individuate.

La Parte Speciale, in particolare, disciplina:

- i. l'attività di chiunque operi per conto della Società in forza di un rapporto di lavoro dipendente, dell'assunzione di incarichi di gestione o controllo della Società, o di un qualsiasi altro legame che lo sottoponga alla direzione dei Soggetti Apicali della Società;
- ii. nei limiti delle disposizioni applicabili, l'attività di chiunque, pur non essendo uno dei soggetti individuati *sub i*), operi nel suo interesse in forza di rapporti contrattuali.

Sono ammesse, nei casi di particolare urgenza o in caso di impossibilità temporanea e comunque sotto la responsabilità di chi le attua, eventuali deroghe a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello. In tale evenienza, tuttavia, deve essere inviata pronta informazione all'Organismo di Vigilanza e, in ogni caso, è richiesta la successiva ratifica della decisione da parte del soggetto di volta in volta competente.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, di rappresentanza e di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Ad ogni modo, tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alla legge, alle previsioni del Codice Etico e di Comportamento, alle regole contenute nel Modello e alle procedure adottate dalla Società.

7.2. La documentazione interna di Borgo San Felice

La documentazione interna (e.g., funzionigrammi, procedure, processi, *template*, codici, ecc.) richiamata dalla Parte Speciale del Modello devono intendersi parte integrante dello stesso.

Più in generale, la documentazione interna della Società è caratterizzata dai seguenti principi: (i) conoscibilità all'interno della Società (e, ove necessario, anche nei confronti delle altre società del Gruppo Allianz); (ii) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione o unità operativa e dei relativi poteri; (iii) chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne di Borgo San Felice, in particolare, devono inoltre prevedere i seguenti elementi: (i) massima separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e/o lo conclude e il soggetto che lo controlla; (ii) tracciabilità scritta di ciascun passaggio rilevante del processo; (iii) adeguato livello di formalizzazione; (iv) divieto di prevedere sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna basati su *target di performance* sostanzialmente irraggiungibili.

Le procedure adottate dalla Società richiamate dalla Parte Speciale del Modello sono costantemente aggiornate dagli organi competenti, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

È infatti compito dell'Organismo vigilare che le procedure siano idonee al rispetto dei principi contenuti nel Modello.

7.3. Il sistema di deleghe e procure di Borgo San Felice

In linea generale, deve intendersi per delega quell'atto interno alla Società di attribuzione di funzioni e compiti riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Viceversa, deve intendersi per procura il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di soggetti terzi. Di riflesso, all'interno della Società, ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una *procura generale funzionale* di estensione adeguata e coerente con le funzioni e i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la *delega*.

Il sistema di deleghe e procure, in linea di principio, deve essere caratterizzato da elementi che assicurino la prevenzione dei Reati Presupposto e, nel contempo, consentano comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Per tale ragione, nell'ambito delle attività della Società, i requisiti essenziali del sistema di deleghe sono:

- a) l'obbligo, per tutti coloro – compresi i soggetti appartenenti ad altre società del Gruppo – che intrattengono per conto della Società rapporti con terze parti, di essere dotati di delega formale in tal senso;
- b) le necessità di coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma aziendale, nonché quella di aggiornare il sistema a seguito di mutamenti organizzativi;
- c) la necessità per ciascuna delega di definire in modo specifico e univoco sia i poteri del delegato, sia il soggetto (organo aziendale o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- d) la coerenza tra i poteri gestionali assegnati con la delega e gli obiettivi aziendali;
- e) la disponibilità di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite con la delega.

Invece, i requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, sono:

- a) le procure generali funzionali, sono conferite esclusivamente ai soggetti dotati di delega interna;
- b) le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa numerici;
- c) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- d) le procure speciali devono dettagliatamente stabilire l'ambito di operatività e i poteri del procuratore;
- e) le procure generali e speciali i che consentono di rappresentare la Società nei confronti della Pubblica Amministrazione devono farne espressa menzione;
- f) una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (a causa, per esempio, dell'assunzione o estensione di nuove responsabilità e poteri, del trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, di dimissioni, licenziamento e revoca, ecc.).

L'Organismo verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di

gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.