

**Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
adottato da**

Sodexo Motivation Solutions Italia S.r.l.

(in seguito, per brevità, "Sodexo" o "la Società")

STORICO DELLE MODIFICHE			
Edi.	Rev.	Data - Modifica	
1	0	28/02/11 - Prima emissione	
1	1	30/06/12 - Revisione del Modello a seguito della riorganizzazione aziendale interna	
1	2	29/10/13 - Inserito l'art. 25 duodecies ed i reati aggiornati a seguito del DDL 190/2012	
1	3	30/11/15 - Revisione del Modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati e aggiornamento di quelli esistenti	
1	4	30/11/17 - Revisione del Modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati e aggiornamento di quelli esistenti	
APPROVAZIONE			
Edi.	Rev.		Data
1	0	Approvato dal Consiglio di Amministrazione	14/03/2011
1	1	Approvata revisione	30/07/2012
1	2	Approvata revisione	29/11/2013
1	3	Approvata revisione	30/11/2015
1	4	Approvata revisione	30/11/2017



INDICE

DEFINIZIONI	3
1 INTRODUZIONE	5
2 DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ	15
3 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	19
4 INDIVIDUAZIONE ED ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO SUSCETTIBILI DI REATO	20
5 PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO	21
6 ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO	22
7 RILEVAZIONI DELLE VIOLAZIONI	24
8 ISTRUTTORIA DI SEGNALATE VIOLAZIONI	25
9 SISTEMA DISCIPLINARE	26
10 FORMAZIONE DEL PERSONALE	29

ALLEGATI:

CODICE ETICO
ORGANIGRAMMA
PARTI SPECIALI RAPPRESENTANTI OGNIUNA DELLE AREE A RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI
ELENCO DELLE PROCEDURE INTERNE
ELENCO DEI CONTROLLI INTERNI CLEAR

COSTITUISCONO PARTE INTEGRANTE DEL MODELLO I SEGUENTI DOCUMENTI:

- Descrizione delle posizioni organizzative (Mansionario)
- Procedure che hanno attinenza con i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001
- Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

DEFINIZIONI

- I. *Decreto*: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni;
- II. *Modello*: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- III. *Soggetti apicali*: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- IV. *Soggetti subordinati*: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- V. *Organismo di Vigilanza (OdV)*: l'organismo di cui all'art. 6, lettera b) del Decreto;
- VI. *TUF*: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico della Finanza);
- VII. *Reati presupposto*: gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l'applicazione delle norme contenute nello stesso Decreto;
- VIII. *Società*: SODEXO MOTIVATION SOLUTIONS ITALIA S.r.l.;
- IX. *Attività sensibili*: attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto;
- X. *Protocolli di controllo*: protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- XI. *Procedura*: norma organizzativa che descrive ruoli, responsabilità e modalità operative di realizzazione di un processo aziendale o di una sequenza di attività.

PARTE GENERALE

1 INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo n. 231/2001

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti derivanti da reato ivi espressamente previsti, gli enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

Tra le sanzioni irrogabili, quelle certamente più gravose per l'ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Le fattispecie di reato rilevanti

Nel proseguo sono elencati i reati presupposto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa per la Società.

Reati in materia di rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 e art. 25)

- Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis, c.p.)
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316 ter, c.p.)
- Concussione (art. 317, c.p.)

Sodexo Motivation Solutions Italia S.r.l. Modello di organizzazione, gestione e controllo	Edi.1 Rev.4	Data 30/11/2017
--	------------------------------	----------------------------------

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318, c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319, c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter, c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320, c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322, c.p.)
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-bis, c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, co. 2 n. 1, c. p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis, c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640-ter, c.p.)

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)

- Accesso abusivo ad un sistema telematico od informatico (art. 615-ter, c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater, c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 – quinquies, c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 – quater, c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 – quinquies, c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis, c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter, c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater, c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies, c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies, c.p.)
- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis, c.p.)

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)

- Associazione per delinquere (art. 416, c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis, c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter, c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630, c.p.)
- Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis, c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso
- Associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990)
- Associazione per delinquere (art. 416, c.p. ad esclusione del sesto comma)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, c. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)

- Falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453, c.p.)

- Alterazione di monete (art. 454, c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455, c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457, c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459, c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460, c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461, c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473, c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474, c.p.)

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513, c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis, c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514, c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515, c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516, c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517, c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter, c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater, c.p.)

Reati societari (art. 25-ter)

- False comunicazioni sociali (art. 2621, c.c.)
- False comunicazioni sociali per fatti di lieve entità (art. 2621 bis, c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622, c.c.)
- Falso in prospetto (art. 173 bis TUF, ex art. 2623, c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626, c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627, c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628, c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629, c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632, c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633, c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635, c.c.)
- Istigazione alla corruzione (art. 2635, c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636, c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637, c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis, c.c.)

Reati con finalità di terrorismo (art.25-quater)

- Associazioni sovversive (art. 270, c.p.)
- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis, c.p.)

- Assistenza agli associati (art. 270-ter, c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater, c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies, c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies, c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280, c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis, c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis, c.p.)
- Istigazione a commettere uno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302, c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304, c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305, c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306, c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307, c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 Legge 342/76)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2 Legge 342/76)
- Sanzioni (art. 3 Legge 342/76)
- Pentimento operoso (art. 5 D.Lgs. 625/79)
- Convenzione di New York del 9 settembre 1979 (art. 2)

Reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600, c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis, c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter, c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater, c.p.)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater 1, c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies, c.p.)
- Tratta di persone (art. 601, c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602, c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis, c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies, c.p.)

Reati di abusi di mercato (art. 25-sexies)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 158/98)
- Manipolazione del mercato (art. 185 e 187 ter D.Lgs. 158/98)

Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose con violazione delle norme antinfortunistiche (art. 25 septies)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose commesse in violazione di norme antinfortunistiche e a tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 590, c. 3, c.p.)

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies)

- Ricettazione (art. 648, c.p.)
- Riciclaggio (art. 648 bis, c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter, c.p.)

- Autoriciclaggio (art. 648-ter-1, c.p.)

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)

- Messa a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa (art. 171 co. 1 lett. a bis e co. 3, Legge 633/1941)
- Reati in materia di software e banche dati (art. 171 bis co. 1 e 3, Legge 633/1941)
- Reati in materia di opere dell'ingegno destinate a circuiti radiotelevisivi e cinematografico oppure letterarie scientifiche e didattiche (art. 171 ter, Legge 633/1941)
- Violazione nei confronti della SIAE (art. 171 septies, Legge 633/1941)
- Manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi di accesso condizionato (art. 171 octies, Legge 633/1941)

Delitti contro l'amministrazione della Giustizia (art. 25-decies)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (377 bis, c.p.)

Reati ambientali (art. 25 undecies)

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis, c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis, c.p.);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (art. 1, 2, 3 bis 6 L. 150/92);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137 D.Lgs. 152/06);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. 152/06);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 D.Lgs. 152/06);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs. 152/06);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs. 152/06);
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti Inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso, omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (art. 260 bis D.Lgs. 152/06);
- Sanzioni (art. 279 D.Lgs. 152/06);
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 D.Lgs. 202/07);
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 D.Lgs. 202/07);
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis, c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater, c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies, c.p.)
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies, c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies, c.p.)

Reati derivanti dall'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art 25-duodecies)

- Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato (art. 22 c. 12 bis D.Lgs. 286/98)

Reati transnazionali

- Associazione per delinquere (art. 416, c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis, c.p.)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis, c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378, c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater DPR 43/1973)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/1990)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286: "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero")

Scopo e principi del Modello Organizzativo

Scopo del presente Modello Organizzativo è quello di costruire un sistema strutturato e organico di protocolli nonché di predisporre attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal D.lgs. 231/2001.

Mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la conseguente proceduralizzazione delle stesse, il Modello si propone la finalità di:

- rafforzare la propria determinazione nel diffondere la cultura del rispetto delle regole e ribadire che ogni forma di comportamento illecito viene fortemente condannata da Sodexo in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati.
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Sodexo nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito da cui può derivare non soltanto una responsabilità personale (sia essa di natura civile, penale, amministrativa, disciplinare) ma anche una responsabilità diretta in capo alla Società.

Sotto un profilo metodologico, i criteri che reggono la costruzione e l'attuazione del Modello sono:

- la mappatura delle "aree di attività a rischio", vale a dire quelle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- la previsione di specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- la specificazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- l'affidamento all'**Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e destinatario delle informazioni provenienti dalle strutture amministrativo-finanziarie della Società, di compiti di supervisione sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- o l'adozione di un **sistema disciplinare**, idoneo a sanzionare la violazione delle misure indicate nel Modello;
- o l'applicazione del **Codice Etico** che prevede l'insieme dei principi fondamentali di comportamento della Società e dei propri dipendenti, amministratori e collaboratori nell'esercizio di tutte le attività;
- o l'attività di **diffusione e formazione** a tutti i livelli delle regole comportamentali e dei protocolli istituiti.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone che i Modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categorie, comunicati al Ministero della Giustizia ed approvati dallo stesso.

Metodo di lavoro seguito per la redazione del Modello

Il Modello organizzativo espresso nel presente documento è stato redatto utilizzando il seguente metodo di lavoro:

- analisi dei documenti identificativi della Società: statuto, mappatura società partecipate, procure, poteri, organigrammi e mansionari ;
- analisi dei documenti espressivi del funzionamento e controllo della Società: Company Level of Controls Report, procedure qualità, regolamenti interni attinenti il personale in generale o relative a specifiche attività, ecc.;
- identificazione delle aree a rischio reato, con riferimento a tutti i reati previsti dal Decreto;
- interviste ai referenti di tutte le aree aziendali, con particolare approfondimento dei processi potenzialmente a rischio;
- incontri con Revisori e Collegio Sindacale di Sodexo;
- valutazione della gravità del rischio connesso, tenendo in considerazione le procedure ed i controlli già operativi nella Società;
- identificazione delle modalità operative per prevenire, evitare o minimizzare l'accadimento dei reati, con definizione di specifici provvedimenti (protocolli);
- condivisione dell'analisi rischi e protocolli con il Management;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione delle attività formative rivolte ai destinatari del Modello Organizzativo;

Le sanzioni previste dal Decreto

Gli artt. 9-23 del D.Lgs. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione degli illeciti amministrativi dipendenti da reato le seguenti tipologie di sanzioni:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

In caso di condanna dell'Ente, è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote»². Il numero delle quote dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze

¹ ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. n. 231/2001. "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente".

² Le "quote" vanno da un numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37.

del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti. Nel determinare l'entità della singola quota il giudice tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria. In particolare, la riduzione della sanzione pecuniaria può essere quantificata da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero se è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se espressamente previste per il reato per cui si procede³ e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti⁴.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della

³ I reati per i quali è prevista la possibilità di applicare sanzioni interdittive sono: reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l'industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore.

⁴ Art. 13, comma 1, lettere a) e b) d.lgs. n. 231/2001. A tale proposito, si veda anche l'art. 20 d.lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale "Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva."

⁵ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 d.lgs. n. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la

società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 231/20016.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano qualora l'ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede inoltre altre due sanzioni: la confisca, che è sempre disposta con la sentenza di condanna e che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato, e la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

Il Decreto prevede altresì l'applicabilità di misure cautelari reali in capo all'Ente.

In particolare:

- in forza dell'art. 53 del Decreto, il Giudice può disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'art. 19 del Decreto medesimo;
- in forza dell'art. 54 del Decreto, il Giudice può disporre, in ogni stato e grado del processo di merito, il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

Destinatari del presente Modello Organizzativo

commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

⁶ Si veda l'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001: "Commissario giudiziale - Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

Sodexo Motivation Solutions Italia S.r.l.
Modello di organizzazione, gestione e controllo**Edi.1**
Rev.4**Data**
30/11/2017

Il Modello organizzativo espresso nel presente documento, così come il Codice Etico, si applica a tutto il personale dipendente di Sodexo, agli amministratori, al Collegio Sindacale (Sindaco Unico) ed a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ivi compresi i free-lance od altri collaboratori, per le misure e le prescrizioni pertinenti all'attività con Sodexo.

2 Descrizione della Società

Alla data di stesura del presente documento Sodexo Motivation Solutions Italia S.r.l. è una società con capitale di euro 2.600.000 e sede legale a Milano, via Gallarate n. 200.

E' partecipata al 99% da Sodexo Pass International SAS e all'1% da Sofinsod SAS, società appartenenti al Gruppo Sodexo mentre ha partecipazioni nel capitale di Fast Point S.r.l. (50%) e Imagor Service & Co (circa 10%).

L'assetto organizzativo operativo prevede un Direttore Generale al quale riportano le seguenti direzioni: Direzione Marketing, Direzione Amministrativa e Finanziaria, Direzione Merchant, Direzione Personale, Direzione IT, Direzione Vendite.

Inoltre, riportano direttamente alla Direzione Generale le seguenti funzioni: Compliance, e il RSPF (consulente).

Objetto Sociale

- A. La progettazione, l'organizzazione e la gestione di programmi e soluzioni relativi all'erogazione di risorse, costituite sia da beni che da servizi, concesse ad un cliente/organizzazione ad uno o più beneficiari da lui individuati per finalità di comunicazione, gratificazione e incentivazione, educazione, istruzione e formazione, trasporto, ricreazione e gestione del tempo libero, assistenza sociale e sanitaria, il tutto mediante l'emissione ed il collocamento di prodotti e/o servizi o anche titoli di legittimazione alla loro fruizione, sia cartacei che elettronici o comunque supportati da qualsiasi altra tecnologia.
- B. L'attività di organizzazione e gestione di mense e convitti, la prestazione di servizi sostitutivi di mensa e simili per aziende, università, scuole, ospedali campeggi e, in generale, per comunità di qualsiasi genere mediante l'emissione ed il collocamento presso terzi di buoni pasto, sia cartacei che elettronici che supportati da qualsiasi altra tecnologia o di altri titoli di legittimazione alle predette prestazioni.
- C. Lo sviluppo e la gestione di sistemi volti ad organizzare e monitorare, per conto degli enti erogatori servizi di natura e/o interesse sociale in genere di assistenza sia sanitaria che non, sia a domicilio che non, agli anziani, ai disabili, ai meno abbienti e più in generale a chiunque ne abbia diritto, anche mediante l'emissione ed il collocamento di titoli di legittimazione alla fruizione di tali prestazioni presso soggetti accreditati, titoli che potrebbero essere sia cartacei, che elettronici, che supportati da qualsiasi altra tecnologia.
- D. La progettazione, realizzazione e gestione di programmi di incentivazione, loyalty e manifestazione a premi commissionati da un cliente/organizzazione e rivolti a uno o più beneficiari da lui individuati. L'espletamento di tale servizio da parte della società può prevedere l'acquisto e la negoziazione per conto di terzi di merce e/o servizi, la gestione integrata della logistica in entrata e in uscita (con l'ausilio di un magazzino proprietario o tramite fornitori terzi), nonché la fornitura di un supporto di accounting e/o customer care dedicato (tramite web, email, call center o altro canale di comunicazione richiesto dal cliente).
Relativamente ai punti A, B, C, D, la società potrà inoltre fornire, direttamente o tramite partnership esterne, servizi consulenziali volti a supportare le organizzazioni nella realizzazione dei progetti.
- E. La progettazione ed implementazione dei supporti sia cartacei che informatici (ad esempio siti web) e telefonici (eventualmente collegati in unità periferiche), relativi alla raccolta, all'elaborazione, all'archiviazione ed al monitoraggio dei dati per la gestione complessiva, sia amministrativa che logistica, inerente alle prestazioni direttamente o indirettamente erogate dai soggetti di cui alle precedenti lettere A, B, C, e D, nonché alla fornitura di ogni altro servizio affine o complementare ai

precedenti che venisse richiesto dai clienti.

- F. L'attività di commercio e promozione delle vendite, anche eventualmente utilizzando un sito web e/o altri strumenti internet di beni e servizi destinati alle aziende ed enti in generale e loro dipendenti e collaboratori, tali attività potrebbero essere svolte sia direttamente che per conto di terzi, siano essi privati, enti pubblici o pubbliche amministrazioni.

La società potrà inoltre effettuare tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari ed immobiliari che saranno ritenute necessarie e utili per il conseguimento dell'oggetto sociale; essa quindi potrà acquistare e locare immobili per lo svolgimento delle attività, acquistare e vendere aziende, assumere, cedere e conferire partecipazioni, anche azionarie, interessenze o quote in altre società ed imprese di qualsiasi impresa sia indirettamente che indirettamente, salvo il disposto dell'art.2361 codice civile, all'occorrenza concedendo avalli, fidejussioni, ipoteche ed altre garanzie reali e personali, compiendo le opportune operazioni finanziarie anche a favore di terzi con possibilità di svolgere attività di tipo amministrativo, finanziario e di marketing per conto delle società ed enti nei quali partecipa; in ogni caso l'assunzione di partecipazioni non potrà avere carattere prevalente rispetto all'oggetto sociale. Sono espressamente escluse le operazioni di raccolta del risparmio ed esercizio del credito, le attività di intermediazione immobiliare, mobiliare e finanziaria per conto terzi, di assicurazione, fiduciarie e ogni attività finanziaria nei confronti del pubblico nonché tutte quelle attività vietate o comunque riservate a soggetti aventi caratteristiche diverse da quelli della società ai sensi della legislazione presente e futura.

Modello di Governance e assetto Organizzativo di Sodexo Motivation Solutions Italia S.r.l.

Il modello di governance di Sodexo Motivation Solutions Italia S.r.l. ed in generale tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi. La struttura di Sodexo Motivation Solutions Italia S.r.l., infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

Sistema di governo societario

La governance di Sodexo è basata su un modello in cui la gestione aziendale è affidata al Consiglio di Amministrazione, mentre le funzioni di vigilanza e di controllo legale dei conti sono attribuite al Collegio Sindacale, costituito in forma monocratica, e ad una società di revisione.

Il Consiglio di Amministrazione ha conferito poi specifiche deleghe al Presidente, al Direttore Generale e procure a dirigenti.

L'Assemblea dei soci, Sodexo Pass International SAS (99%) e Sofinsod SAS (1%), ha i poteri previsti dagli specifici articoli del codice civile.

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) è composto da tre Amministratori (tra cui il Direttore Generale) che durano in carica fino a revoca o alle loro dimissioni. Il Consiglio di Amministrazione delibera su tutti gli atti concernenti la gestione della Società che non siano riservati per legge all'Assemblea.

Il Presidente del CdA ha la rappresentanza legale della Società con poteri che sono esercitabili in forma disgiunta. Il Consiglio di Amministrazione ha delegato parte delle proprie attribuzioni al Direttore Generale e ad alcuni dirigenti.

Il **Direttore Generale** è la figura alla quale è stata attribuita la responsabilità principale dell'andamento generale, dei risultati, dell'equilibrio finanziario e delle prospettive di sviluppo della Società ed è anche rappresentante legale della Società.

Al Direttore Generale competono la definizione delle proposte da presentare al Consiglio di Amministrazione in merito ai piani strategici, economici e finanziari della Società.

Il **Collegio Sindacale**, in forma monocratica (Sindaco Unico) nominato dall'Assemblea dura in carica tre esercizi ed è rieleggibile.

Il Sindaco vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento e può in qualsiasi momento procedere ad atti di ispezione e di controllo.

Per il **controllo legale dei conti**, i soci, su indicazioni del Gruppo, hanno incaricato la società di revisione ed organizzazione contabile, KPMG S.p.A. il cui mandato ha durata triennale ed è rinnovabile.

Assetto Organizzativo

Ai fini dell'attuazione del presente Modello riveste inoltre fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative fondamentali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite. Si rimanda in proposito alla descrizione dell'attuale assetto organizzativo contenuto in Allegato 2 – Organigramma.

Codice Etico

Il Codice Etico (o anche "Codice"), adottato da Sodexo, ha lo scopo di fornire il quadro di riferimento etico sul quale è basata ogni decisione, sia a livello individuale che come membri dell'organizzazione globale ed è diffuso attraverso la disponibilità all'interno della rete aziendale e si ispira al "Code of Ethics" del Gruppo.

Tale "Codice" copre una vasta gamma di pratiche e procedure operative, stabilendo i principi fondamentali per guidare tutti i dipendenti, funzionari, collaboratori terzi e dirigenti della Società. Tutto il personale facente parte della Società è tenuto a conformarsi al Codice, evitando l'adozione di comportamenti che violino i principi contenuti all'interno dello stesso. Coloro che violano le norme del presente Codice sono soggetti a provvedimenti disciplinari.

E' infatti previsto l'obbligo da parte di tutti i dipendenti della Società di sottoscrivere di aver letto, compreso e accettato i termini del Codice. I collaboratori terzi sono invece tenuti a dichiarare di aver preso visione ed impegnarsi a rispettare i principi contenuti all'interno dello stesso.

Si sottolinea come gli strumenti e le risorse del Codice sopra illustrati, sono funzionali non solo al perseguimento degli scopi che sono loro propri, ossia al raggiungimento dei più elevati standard qualitativi, ma anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 in quanto suscettibili, per loro natura, di ostacolare sia i comportamenti colposi, sia le condotte dolose che caratterizzano la commissione dei reati implicanti la responsabilità amministrativa della società.

La particolare valenza dei presidi sopra menzionati ai fini della prevenzione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 viene specificamente evidenziata, con riferimento a ciascuna tipologia di reato a tal fine rilevante, nelle Parti Speciali del presente documento.

Struttura dei controlli interni alla società

Sodexo adotta un'organizzazione, modalità operative e strumenti di controllo interni che agiscono per assicurare il rispetto di leggi e norme dello Stato Italiano e i regolamenti interni, sia della Società stessa, sia della Casa Madre.

Sodexo implementa da tempo un rigoroso sistema di controllo interno, applicato attraverso un processo che coinvolge tutte le Business Unit del Gruppo Sodexo, con lo specifico intento di garantire la conformità (compliance) del Gruppo alle norme della legge e per migliorare la rispettabilità e il reporting.

Questa attività di controllo denominato "Clear" (Controls for Legal requirements and to Enhance Accountability and Reporting) intende indirizzare le seguenti attività:

- identificazione e la valutazione dei rischi;
- descrizione dell'ambiente di controllo
- documentazione dei punti di controllo e l'autovalutazione (Self-Assessment)
- predisposizione di un sistema di test per valutare tramite Auditor del gruppo e/o esterni l'efficacia dei punti di controllo.

Oltre ai controlli e ai relativi test, una volta l'anno Sodexo redige un documento sulle attività, sui rischi e sui controlli chiamato Company Level of Control Report.

Sistema di gestione per la qualità

Infine, la Società adotta un sistema di gestione conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015

3 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Sodexo è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dell'impresa, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di prevenzione della commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, il Consiglio di Amministrazione di Sodexo ha deciso di svolgere un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001 e, se necessario, ad integrare il modello già esistente. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di Sodexo, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati considerati nel presente documento.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per un adeguamento del proprio sistema organizzativo, gestionale e di controllo, Sodexo ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

L'analisi ha interessato tutte le attività sensibili alla commissione dei reati indicati negli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinques, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies del Decreto, e negli articoli 3 e 10 della Legge n. 146 del 16 marzo 2006.

Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle prescrizioni individuate dal legislatore nel Decreto ed a quanto già indicato al capitolo 1, i punti fondamentali per la definizione del Modello possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire le esigenze di controllo;
- definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto (si veda al riguardo il Codice Etico vincolante per i comportamenti di tutti i suoi dipendenti e collaboratori), volti a definire la necessità di:
 - osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
 - richiedere a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società una condotta in linea con i principi generali del Codice Etico;
- configurazione dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;

- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento del medesimo e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Aggiornamento del Modello e dei documenti allegati e/o richiamati e doveri connessi

Il presente Modello ed il Codice Etico possono essere aggiornati solo mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

I documenti elencati e richiamati in calce all'indice devono essere gestiti in modo tale da assicurare che siano sempre disponibili in versione aggiornata.

Quindi la funzione responsabile dell'aggiornamento dovrà senza ritardo trasmetterne copia al membro interno dell'Organismo di Vigilanza per l'archiviazione.

4 INDIVIDUAZIONE ED ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO SUSCETTIBILI DI REATO

In sede di valutazione dei rischi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 si è proceduto ad un esame delle singole fattispecie penali o di gruppi di fattispecie accomunate dalla tutela del medesimo bene giuridico, rilevando per ogni ambito esaminato l'eventuale sussistenza di aree sensibili (comprendenti attività e processi sensibili).

Le risultanze hanno consentito di individuare le seguenti aree a rischio e di predisporre le relative Parti Speciali:

- Aree di rischio per i Reati contro la Pubblica Amministrazione
- Aree di rischio per i Reati societari
- Aree di rischio per i Reati di omicidio colposo e lesioni gravi gravissime per violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
- Aree di rischio per i Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
- Aree di rischio per i Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio
- Aree di rischio per i Delitti contro l'industria e il commercio
- Aree di rischio per i Delitti contro la personalità individuale
- Aree di rischio per i Reati in materia di violazione del diritto d'autore
- Aree di rischio per il reato di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Aree di rischio per il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Per ogni fattispecie di reato sono stati definiti i principi di controllo da seguire per non incorrere negli illeciti individuati dal D.Lgs. 231/01, illustrando così i principi generali a cui le figure coinvolte devono attenersi per una corretta applicazione del Modello.

Gli aspetti operativi (protocolli) conseguenti all'applicazione di tali principi ove necessario trovano riscontro, in modo maggiormente dettagliato, nelle procedure aziendali. Queste ultime sono state redatte a cura dei rispettivi Responsabili in termini coerenti con l'attuale disciplina generale in materia di "Gestione della documentazione", salvo il dovere di informazione all'Organismo di Vigilanza per cambiamenti inerenti ai controlli in essere in ambito 231.

5 PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sottoprocessi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi. Con riferimento a tali processi, sottoprocessi o attività sono state rilevate le **procedure di gestione e di controllo già in essere** e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le integrazioni o implementazioni necessarie a garantire il rispetto dei seguenti principi:

- **regole comportamentali**: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- **procedure**: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/2001 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;
 - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
- **segregazione dei compiti**: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- **livelli autorizzativi**: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- **attività di controllo**: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, in particolare delle attività di controllo già definite nel capitolo 2.

6 ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001, individua un ulteriore requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati: l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento.

Si tratta di un organismo della società, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione che, con apposita delibera, ne definisce la composizione, il Presidente, gli emolumenti e un budget di spesa.

Esso resta in carica per tre anni.

I componenti dell'Organismo di vigilanza potranno essere revocati in caso di giusta causa con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

1. **autonomia ed indipendenza:** i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con l'Azienda e sono in posizione tale da non configurarsi, nella loro maggioranza, come dipendenti gerarchicamente dai responsabili delle aree operative; l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice della Società e con il Consiglio di Amministrazione; ha poteri di ispezione, di controllo e di accesso alle informazioni aziendali rilevanti e deve essere dotato di autonomia economica per la propria attività;
2. **molteplicità di professionalità** nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali. A tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
3. **continuità di azione** sia nell'attività di vigilanza che nella costituzione di uno stabile riferimento aziendale per i destinatari del modello.

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza persone che abbiano subito sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Qualora tale accadimento insorgesse mentre la persona è in carica quale membro dell'Organo di Vigilanza, esso costituisce causa di decadenza immediata dall'Organismo.

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata da Sodexo, si è ritenuto opportuno identificare tale organismo come segue:

- l'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale, **composta di tre membri** che garantiscono in forma collegiale i requisiti sopra indicati
- Il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione di vertice e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse ed eventuali interventi correttivi e migliorativi;
- il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto ed approvato dall'Organismo medesimo, che ne assicura l'indipendenza e l'efficace operatività.

Tale regolamento prevede, tra l'altro:

- a) le modalità di riunione e le maggioranze necessarie per le deliberazioni;
- b) le modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri e dei doveri dell'Organismo;
- c) le modalità di verbalizzazione e di conservazione dei verbali delle riunioni.

Sotto questo ultimo profilo si prevede che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata mediante verbali.

Almeno una volta l'anno, l'Organismo di Vigilanza si occuperà di redigere una relazione sulle attività svolte e sull'effettività ed adeguatezza del modello. Tale relazione sarà quindi presentata al Consiglio di Amministrazione.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto si ricava dal testo del D.Lgs. 231/2001, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così schematizzate:

- **vigilanza sull'effettività del Modello**, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e modello istituito;
- **valutazione dell'adeguatezza del Modello**, ossia dell'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, ad evitare i rischi di realizzazione di reati.

Ciò impone un'attività di aggiornamento del Modello sia in relazione a cambiamenti all'interno della realtà organizzativa aziendale, sia ad eventuali mutamenti del Decreto Legislativo in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato – come già ricordato – dal Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza, invece, non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività dell'ente.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di una serie di poteri e prerogative. Esso, infatti, può:

- attivare le procedure di controllo tramite apposite disposizioni od ordini di servizio;
- effettuare sistematiche verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- chiedere informazioni ai responsabili delle singole funzioni aziendali e, ove necessario, anche all'organo dirigente nonché ai collaboratori, consulenti esterni, ecc.;
- condurre indagini interne, e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dei modelli stessi, contenenti le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti (organizzare corsi di formazione e divulgare materiale informativo etc ..).

A tal fine l'Organismo avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;

- disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal suo Presidente e potrà essere chiamato a riferire dal Consiglio di Amministrazione.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni circa eventuali violazioni del Codice etico e del presente Modello organizzativo.

Le segnalazioni devono essere inoltrate direttamente all'Organismo di Vigilanza, mediante comunicazione scritta a:

Organismo di Vigilanza di Sodexo Motivation Solutions S.r.l., e-mail: odv.ms.it@sodexo.com

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la Società, sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza – attraverso apposita segnalazione - in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice etico in relazione ai reati previsti dal D.Lgs. 231/01, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia ed a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate anche in forma anonima, purché siano adeguatamente circostanziate e dettagliate.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da scoraggiare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione del segnalante e tutelare la riservatezza dei fatti segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

7 RILEVAZIONI DELLE VIOLAZIONI

Rilevazione delle violazioni per i lavoratori dipendenti e per i somministrati

Spetta a ciascun responsabile di ufficio di Sodexo rilevare eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico da parte dei dipendenti che operano nel proprio ufficio o nella propria unità organizzativa. Spetta alle Direzioni oppure al Direttore Generale in funzione della dipendenza gerarchica rilevare eventuali violazioni da parte del personale che svolga funzione di responsabile degli uffici e delle unità organizzative alle proprie dipendenze. Il verificarsi di eventi e il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti di violazione devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza per il tramite del suo Presidente.

Rilevazione delle violazioni per i collaboratori

Spetta a ciascun responsabile di ufficio e a ciascuna Direzione (inclusa la Direzione Generale) rilevare eventuali violazioni del presente Modello organizzativo e Codice etico da parte di coloro che collaborano

con il proprio ufficio o con la propria unità organizzativa (esempio: consulenti). Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazione devono essere segnalati all'Organismo di vigilanza per il tramite del suo Componente Interno .

Rilevazione delle violazioni per gli organi sociali

Eventuali violazioni al presente Modello organizzativo ed al Codice etico poste in essere dagli Amministratori, possono essere rilevate dall'OdV che, qualora rilevi la violazione, la segnalerà al Presidente del collegio sindacale (Sindaco Unico). Qualora la violazione fosse effettuata da membri del Collegio Sindacale (Sindaco Unico), l'OdV la porterà a conoscenza dell'Assemblea dei soci per il tramite del CdA.

8 ISTRUTTORIA DI SEGNALATE VIOLAZIONI

Istruttoria di segnalate violazioni per i lavoratori dipendenti

L'OdV, con l'eventuale collaborazione di consulenti esterni, svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 7, o in relazione a qualunque circostanza che dovesse essere rilevata in merito a violazioni del presente Modello organizzativo e Codice Etico. Qualora, tuttavia, gli eventi o i comportamenti sottoposti all'istruttoria di cui sopra siano soggetti a formali accertamenti o provvedimenti da parte delle pubbliche autorità, l'Organismo dovrà essere tenuto informato di tali accertamenti o provvedimenti dal diretto interessato e - d'intesa con eventuali legali esterni - potrà attendere l'esito dei medesimi per il compimento della propria dell'istruttoria. L'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione della violazione del presente Modello organizzativo e Codice Etico al soggetto interessato e delle contro-deduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto delle disposizioni di legge del contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

Istruttoria di segnalate violazioni per i collaboratori esterni e per gli organi sociali

L'OdV, con l'eventuale collaborazione di consulenti esterni, svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 7, o in relazione a qualunque circostanza che l'Organismo stesso dovesse rilevare in merito a violazioni del presente modello Organizzativo e Codice Etico. Qualora, tuttavia, gli eventi o i comportamenti sottoposti all'istruttoria di cui sopra siano soggetti a formali accertamenti o provvedimenti da parte delle pubbliche autorità, l'Organismo dovrà essere tenuto informato dal diretto interessato di tali accertamenti e provvedimenti e - d'intesa con eventuali legali esterni - potrà attendere l'esito dei medesimi per il compimento della propria istruttoria. L'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione della violazione del presente Modello organizzativo e Codice Etico al soggetto interessato e delle contro-deduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto delle disposizioni di legge.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

Adozione delle sanzioni e dei provvedimenti

A conclusione dell'istruttoria, l'Organismo, ove ritenga sussistente la violazione segnalata propone al Direttore Generale il provvedimento da adottare nei confronti del responsabile delle violazioni, ai sensi del successivo capitolo 9.

Per l'ipotesi di violazione commessa dalla Direzione Generale, propone al Presidente del CdA e per ipotesi di violazione dal CdA, al Collegio Sindacale (Sindaco Unico). Nel caso di violazione commessa da membri del Collegio Sindacale (Sindaco Unico), l'OdV propone i provvedimenti all'Assemblea dei Soci, per il tramite del CdA.

9 SISTEMA DISCIPLINARE

Importante per l'attuazione di quanto stabilito dal presente Modello Organizzativo e dal Codice Etico è l'adozione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e delle disposizioni interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico della Società, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico sono assunte dall'Azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il sistema disciplinare viene costantemente controllato dall'Organismo di Vigilanza, che si avvale della collaborazione del HR Manager.

Spetta al HR Manager, eventualmente supportato da consulenti esterni, l'accertamento delle infrazioni al sistema disciplinare per il personale e in accordo con il Direttore Generale l'adozione di provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni.

Il presente sistema disciplinare definisce le sanzioni previste per i comportamenti tenuti dal personale dipendente, dai dirigenti, dagli amministratori, dai sindaci ed i provvedimenti nei confronti dei collaboratori esterni e fornitori.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, non Dirigenti, in violazione delle singole regole comportamentali stabilite nel presente Modello Organizzativo e Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari. In un punto a parte sono esaminate le sanzioni a carico dei Dirigenti.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) Turismo e pubblici esercizi, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito riportate, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari (o non) del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In particolare, in applicazione del presente sistema sanzionatorio in accordo con quanto definito dallo Statuto dei Lavoratori, si prevedono per i dipendenti le seguenti sanzioni disciplinari:

Rimprovero verbale o scritto

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- violi le disposizioni interne previste (ad esempio che non osservi le disposizioni prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuate, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società nei confronti dei propri dipendenti.

Multa non superiore all'ammontare previsto dal CCNL Turismo e pubblici esercizi

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- violi più volte le disposizioni interne previste o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuate, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza della Società nei confronti dei propri dipendenti;

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per il periodo previsto dal CCNL del Turismo e pubblici esercizi

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- nel violare le disposizioni interne previste o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo dell'integrità dei beni della Società.

Licenziamento per giusta causa

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto.

Provvedimenti nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione delle disposizioni previste dal presente Modello organizzativo o dal Codice etico, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuate, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei dirigenti le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei dirigenti del Commercio.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello Organizzativo o Codice Etico da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà il Sindaco Unico che provvederà ad assumere le opportune iniziative quali la convocazione dell'Assemblea dei Soci.

Misure nei confronti del Collegio Sindacale (Sindaco Unico)

In caso di violazione del presente Modello Organizzativo da parte del Sindaco Unico, l'Organismo di Vigilanza informerà, per tramite del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei Soci la quale prenderà gli opportuni provvedimenti in merito, come ad esempio la convocazione di un'assemblea straordinaria dei soci al fine di definire le misure più idonee da adottare.

Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori

Ogni grave comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Nei documenti contrattuali per i collaboratori esterni e comunque per i fornitori sono definite clausole risolutive a tale riguardo.

10 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Formazione del personale e informativa a collaboratori esterni alla Società in merito al Modello Organizzativo e documenti collegati

Sodexo dà diffusione alla documentazione relativa al Codice Etico ed al Modello Organizzativo anche tramite la rete informatica aziendale.

Allo scopo di sensibilizzare tutte le persone destinatarie del presente Modello Organizzativo sugli elementi del D.Lgs. 231/2001 e sui rischi potenzialmente presenti e sulle procedure specifiche che devono essere messe in atto per prevenire i rischi di reato, Sodexo intende attuare l'attività formativa strutturata, sistematica e obbligatoria di seguito descritta, che si rivolge a tutti coloro che operano in Sodexo o agiscono per conto di essa.

Formazione/informazione iniziale rivolta a tutti i dipendenti e ad altri collaboratori esterni che operano in modo continuativo con Sodexo (al momento dell'adozione del Modello Organizzativo e comunque per tutti i neo assunti):

- il Codice etico
- il Modello organizzativo
- l'Organismo di Vigilanza: sue attività e modalità di relazione con lo stesso
- il Sistema sanzionatorio

In caso di cambiamenti significativi, sarà predisposta una nota di aggiornamento; in ogni caso ogni due anni, consegna di una nota di richiamo sul tema Codice Etico e Modello Organizzativo.

Formazione rivolta alle Direzioni, ai Responsabili degli uffici e al personale operante nelle aree sensibili (al momento dell'adozione del Modello Organizzativo e comunque per tutti i neo assunti):

- introduzione al D.Lgs. 231/2001
- il Codice Etico
- il Modello Organizzativo
- risultato dell'analisi dei rischi: aree identificate
- protocolli e procedure definiti
- sistema sanzionatorio
- attività dell'OdV e modalità di relazione con lo stesso
- il ruolo del management

Successivamente, con cadenza annuale, è previsto un intervento di aggiornamento che tratta i seguenti argomenti:

- eventuali aggiornamenti apportati al Modello Organizzativo
- conseguente modifica di procedure/protocolli
- sintesi dei risultati degli audit eseguiti dall'OdV
- confronto sull'efficacia delle misure in essere ed eventuali integrazioni

La presenza dei partecipanti è obbligatoria e registrata, per gli assenti viene organizzata una sessione di recupero. Tutta l'attività formativa viene erogata da membri dell'OdV o consulenti esperti in materia, e gestita dal HR Director, nel rispetto della procedura esistente.