

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

SARDEGNA RESORTS S.R.L.

Sommario

| | | |
|-------|---|----|
| 1. | IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 | 4 |
| 2. | LA STORIA E IL BUSINESS DI SARDEGNA RESORTS S.R.L. | 9 |
| 3. | IL MODELLO 231 DI SARDEGNA RESORTS S.R.L. | 9 |
| 3.1 | Le finalità del Modello | 9 |
| 3.2 | La costruzione del Modello | 10 |
| 3.2.1 | Il concetto di rischio accettabile | 11 |
| 3.2.2 | La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione | 11 |
| 3.2.3 | L'adozione del Modello e suo aggiornamento | 13 |
| 3.3 | Le componenti del Modello | 13 |
| 3.3.1 | Codice Etico di Sardegna Resorts S.r.l. | 13 |
| 3.3.2 | Sistema organizzativo | 14 |
| 3.3.3 | L'organizzazione della Società in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro | 14 |
| 3.3.4 | La Struttura Organizzativa in materia ambientale | 15 |
| 3.3.5 | Il sistema procedurale | 15 |
| 3.3.6 | Il sistema di gestione delle risorse finanziarie | 15 |
| 3.3.7 | Processi esternalizzati | 16 |
| 3.3.8 | Poteri autorizzativi e di firma | 16 |
| 3.3.9 | Comunicazione e formazione | 16 |
| 4. | L'ORGANISMO DI VIGILANZA | 17 |
| 4.1 | Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza | 17 |
| 4.2 | Nomina e Composizione dell'Organismo di Vigilanza | 18 |
| 4.3 | Durata dell'incarico e cause di cessazione | 19 |
| 4.4 | Casi di ineleggibilità e di decadenza | 20 |
| 4.5 | Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza | 21 |
| 4.6 | Risorse dell'Organismo di Vigilanza | 22 |
| 4.7 | Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza | 22 |
| 4.7.1 | Riunioni | 22 |
| 4.7.2 | Validità delle deliberazioni | 22 |
| 4.7.3 | Verbali e Documentazione | 23 |
| 4.8 | Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza | 23 |
| 4.8.1 | Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza | 23 |
| 4.8.2 | Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza | 25 |

| | | |
|-------|---|----|
| 5. | SISTEMA SANZIONATORIO | 26 |
| 5.1 | Principi generali | 26 |
| 5.2 | Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio | 26 |
| 5.3 | Criteri per l’irrogazione delle sanzioni | 27 |
| 5.4 | Sanzioni per i lavoratori dipendenti | 27 |
| 5.4.1 | Personale dipendente in posizione non dirigenziale | 28 |
| 5.4.2 | Dirigenti | 28 |
| 5.5 | Amministratori | 28 |
| 5.6 | Sindaci | 29 |
| 5.7 | Terzi: collaboratori, partner commerciali e consulenti esterni | 29 |
| 5.8 | Il procedimento di irrogazione delle sanzioni | 30 |

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il regime di Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, per brevità, anche “**D. Lgs. 231/01**” o il “**Decreto**”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D.Lgs. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, il/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo Decreto.

Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità, sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i “**Soggetti Apicali**”);
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i “**Soggetti Sottoposti**”).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, ai partners commerciali, ai fornitori, consulenti, collaboratori*”.

Infatti, secondo l’indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell’Ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

L’Ente non risponde (articolo 5, comma 2, del Decreto) se i predetti soggetti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto “organico” per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all’Ente.

I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, i “**Reati**”

Presupposto”):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231/01. L'articolo 25 è stato successivamente integrato e modificato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190 e dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 24-*bis*;
- (iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 24-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172 e modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e da ultimo dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- (v) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-*bis.1*;
- (vi) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190 (c.d. legge anticorruzione) che ha introdotto nel novero dei reati presupposto anche quello di corruzione tra privati ai sensi dell'articolo 2635, comma 3, Codice Civile e dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69;
- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-*quater*;
- (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25-*quater.1*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172;
- (ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-*quinqies*, integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172 e in ultimo dalla Legge L. 29 ottobre 2016, n. 199;
- (x) reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinqies* “*Responsabilità dell'ente*”;
- (xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-*septies*;
- (xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-*octies*, successivamente integrato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;
- (xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-*novies*;
- (xiv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-*decies*;
- (xv) reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D. Lgs.

231/01 l'articolo 25-*undecies*, successivamente modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68;

- (xvi) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
- (xvii) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'*"Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"*, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-*duodecies*.

Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. 231/01 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli Enti destinatari della normativa:

- a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- d) pubblicazione della sentenza.

- a) **La sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. D. Lgs. 231/01.

- b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D. Lgs. 231/01, ossia:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”*.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Il Legislatore ha precisato che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

- c) Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
- d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva.

Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede

l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "**Modello**");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'**Organismo di Vigilanza**" o l'**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare.

In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate a marzo 2014 (di seguito, per brevità, definite le "**Linee Guida**").

2. LA STORIA E IL BUSINESS DI SARDEGNA RESORTS S.R.L.

Sardegna Resorts S.r.l. è una società di proprietà del Fondo sovrano del Qatar, Qia (Qatar Investments Authority) il cui oggetto sociale è l'acquisto, la costruzione, la vendita e la locazione di beni mobili e immobili. Inoltre, ha per oggetto sociale la conduzione, la gestione di alberghi, di ristoranti, di bar, nonché esercizi commerciali in genere.

La Società svolge l'attività di gestione e sviluppo immobiliare nel territorio della Costa Smeralda. E' proprietaria infatti degli alberghi di lusso Romazzino, Cala di Volpe, Pitrizza e Hotel Cervo e controlla Pevero Golf Club, Marina di Porto Cervo S.r.l. e Cantiere di Porto Cervo S.r.l..

Sardegna Resorts S.r.l. presenta una struttura organizzativa peculiare. In particolare, le attività operative connesse ai quattro alberghi di proprietà sono gestite dal Gruppo alberghiero statunitense *Starwood (Sheraton Overseas Management Corporation)*, in virtù di un contratto di *management* stipulato tra le parti. Le attività operative non connesse agli alberghi sono gestite da specifiche funzioni aziendali appositamente individuate.

Attraverso le proprie funzioni aziendali, Sardegna Resorts S.r.l. svolge altresì attività in favore delle società del Gruppo, quali Land Holding Co. Srl, Pevero Golf Club, Marina di Porto Cervo S.r.l. e Cantiere di Porto Cervo S.r.l..

Lo svolgimento delle suddette attività avviene in virtù di specifici contratti di servizi (contratti *intercompany*) stipulati tra le parti, che prevedono a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, l'erogazione di servizi legali, servizi amministrativi e finanziari, ecc..

3. IL MODELLO 231 DI SARDEGNA RESORTS S.R.L.

Sardegna Resorts, consapevole della rilevanza dei valori d'impresa, unitamente ai principi fondamentali della correttezza e lealtà professionale, nonché della trasparente competizione sul mercato da parte di tutti i soggetti che vi operano, ha ritenuto opportuno adottare il proprio Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione (di seguito, in breve "CdA") in data 18 gennaio 2011 e successivamente aggiornato in data 20 maggio 2016.

Inoltre, il CdA di Sardegna Resorts, secondo quanto previsto dal Decreto, ha istituito un OdV avente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.1 Le finalità del Modello

Il Modello predisposto da Sardegna Resorts si propone la finalità di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, rilevanti ai fini del Decreto, connessi alla propria attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Sardegna Resorts, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti i terzi che operano con Sardegna Resorts che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà la risoluzione del rapporto contrattuale.

Inoltre, il Modello di Sardegna Resorts Srl ha il compito di prevenire il verificarsi di situazioni di conflitto d'interesse (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: conflitto di interesse con esponenti della Pubblica Amministrazione, con fornitori, con soggetti alle dipendenze di Società controllate e/o collegate, con parti correlate, etc.), le quali, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi etici, risultano pregiudizievoli per l'immagine e l'integrità aziendale.

La Società adotta strumenti normativi interni che assicurano la trasparenza e la correttezza delle operazioni con interessi degli amministratori e sindaci, ed operazioni con parti correlate. I destinatari sono tenuti a utilizzare le proprie capacità professionali per il conseguimento dell'interesse aziendale, evitando ogni situazione ed astenendosi da qualunque attività che possa contrapporre ad esso un interesse personale – diretto o indiretto – o che possa interferire negativamente, nella capacità di esercitare le proprie responsabilità e funzioni in modo imparziale ed obiettivo.

I Destinatari, si impegnano a non strumentalizzare la propria posizione in modo da perseguire un proprio interesse (di natura familiare o economica o personale) in contrasto con un interesse aziendale.

Il management ed i dipendenti della Società sono tenuti ad evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della Società e della funzione aziendale di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il secondo grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative Società controllanti.

Ogni situazione di conflitto d'interesse, ancorché potenziale o solo apparente, per parentela o qualsivoglia forma di cointeressenza, di qualunque terzo con cui la Società ha rapporti, dovrà essere obbligatoriamente, tempestivamente e dettagliatamente comunicata secondo le disposizioni aziendali.

3.2 La costruzione del Modello

La Società, che - in sede di prima adozione del modello e di successiva revisione - aveva già intrapreso una ricognizione delle proprie attività aziendali, ha proceduto nuovamente, con il supporto di una primaria società di consulenza, ad una analisi approfondita delle stesse, al fine di individuare le aree "a rischio" all'interno della Società.

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida, la costruzione del Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare della documentazione societaria di riferimento al fine di identificare e/o aggiornare le fattispecie di reato rilevanti per la Società ai sensi del Decreto;
- (ii) individuazione e/o aggiornamento delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o "strumentali" alla commissione di reati (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "Aree a Rischio Reato"), intese come ambiti organizzativi o processi nei quali potrebbe astrattamente concretizzarsi la commissione dei reati presupposto, delle attività "sensibili", ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché delle funzioni aziendali coinvolte;
- (iii) definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità di commissione dei Reati

Presupposto all'interno delle singole Parti Speciali;

- (iv) svolgimento di interviste con i ruoli organizzativi chiave di Sardegna Resorts, finalizzate alla rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

L'esito di tale attività è stata raccolta e formalizzata in una scheda descrittiva, che forma parte integrante del Modello, denominata "**SR_D.Lgs.231_Mappa delle Aree a Rischio**".

Sulla base di tali attività, si è provveduto all'individuazione di eventuali ambiti di miglioramento dei controlli (c.d. "*gap analysis*") e alla conseguente definizione del piano di rafforzamento del sistema di controllo interno rilevante ai fini del Decreto.

Inoltre, nella costruzione del Modello si è tenuto conto del rapporto intercorrente tra la Sardegna Resorts e il Gruppo alberghiero statunitense Starwood (Sheraton Overseas Management Corporation) che gestisce la parte operativa delle strutture, dei rapporti *intercompany*, dei rapporti di outsourcing, della particolare struttura organizzativa e della varietà e complessità delle attività svolte.

Nella predisposizione del Modello sono, dunque, state prese in considerazione le specifiche caratteristiche operative e organizzative della Società.

In particolare, il Modello è stato elaborato in linea con:

- a) le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/01;
- b) le Linee Guida elaborate da Confindustria e successivi aggiornamenti.

3.2.1 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

3.2.2 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

Sardegna Resorts ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà e struttura organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

Il Modello di Sardegna Resorts è costituito da una "**Parte Generale**", dalle "**Parti Speciali**",

suddivise in relazione alle diverse categorie di illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/01 ritenuti rilevanti in relazione all'attività di impresa della Società e dall'“**Allegato 1**” in cui sono rubricate le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01 e le relative sanzioni applicabili alla Società.

Nella presente Parte Generale sono illustrate le componenti essenziali del Modello, con particolare riferimento all'OdV, alla formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

Nelle Parti Speciali sono indicate:

- le fattispecie di reato considerate a rischio;
- le regole di comportamento generali;
- le Aree a Rischio Reato individuate;
- le Funzioni aziendali coinvolte;
- le attività rilevanti per ogni singola Area a Rischio Reato;
- le fattispecie di reato considerate per ogni Area a Rischio Reato;
- i controlli preventivi.

Alcune Parti Speciali, invece, si riferiscono ad illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/01 che per la loro tipologia estendono la pervasività del rischio a tutte le Aree a Rischio Reato e per questo sono stati considerati a rischio diffuso.

In particolare, il Modello si articola nelle seguenti Parti Speciali:

- Parte Speciale A, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B, relativa ai reati informatici e di trattamento illecito dei dati;
- Parte Speciale C, relativa ai reati connessi alla criminalità organizzata e ai c.d. reati transnazionali;
- Parte Speciale D, relativa ai c.d. reati societari;
- Parte Speciale D1, relativa al reato di corruzione tra privati;
- Parte Speciale E, relativa ai delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
- Parte Speciale F, relativa ai reati relativi ai reati contro la personalità individuale;
- Parte Speciale G, relativa ai delitti contro l'industria e il commercio;
- Parte Speciale H, relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di illecita provenienza, nonché autoriciclaggio;
- Parte Speciale I, relativa ai reati in materia di violazione di diritto d'autore;
- Parte Speciale L, relativa al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- Parte Speciale M, relativa ai delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Parte Speciale N, relativa al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Parte Speciale O, relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale P, relativa ai reati ambientali.

In considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, il Modello è stato redatto

avendo riguardo alle fattispecie ritenute di maggiore rilevanza, la cui commissione fosse concretamente e non astrattamente ipotizzabile.

3.2.3 L'adozione del Modello e suo aggiornamento

L'adozione del Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al CdA), al quale è altresì attribuito il compito di integrare ed aggiornare il Modello.

Sardegna Resorts si è dotata di una prima versione del proprio Modello in data 8 gennaio 2011 e successivamente aggiornato nel 2015.

Successivamente, la Società anche per effetto dell'introduzione di ulteriori fattispecie di reato nell'ambito del D.Lgs. 231/01, ha provveduto ad aggiornare ed integrare il proprio Modello, tenendo conto:

- dei cambiamenti organizzativi aziendali della Società;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- della prassi delle società italiane in relazione ai modelli;
- dell'evoluzione del quadro normativo.

Il Modello non è concepito infatti come un documento statico, ma al contrario è pensato nell'ottica di un continuo aggiornamento in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si vengono a determinare nel tempo. Infatti, esso è oggetto di costante aggiornamento e miglioramento.

Sardegna Resorts, in una logica di aggiornamento e miglioramento continuo del proprio Modello coerentemente con quanto suggerito dall'OdV, ha ritenuto opportuno avviare un Progetto finalizzato a:

- recepire i cambiamenti organizzativi intervenuti rispetto alla data dell'ultimo aggiornamento del Modello avvenuta nel 2015;
- allineare il Modello alle recenti novità normative introdotte nel Decreto.

Nel processo di aggiornamento, Sardegna Resorts ha verificato che il Modello sia allineato alla più recente giurisprudenza in materia e recepisca gli orientamenti dottrinali più accreditati, tenendo altresì conto delle migliori prassi applicative esistenti.

3.3 Le componenti del Modello

3.3.1 Codice Etico di Sardegna Resorts S.r.l.

L'adozione di un codice di comportamento come strumento di *governance* costituisce un punto di riferimento essenziale al fine di garantire alti *standard* comportamentali e quindi, dare piena attuazione alla prevenzione dei reati di cui al Decreto. L'adozione del Codice Etico costituisce altresì uno dei presupposti per l'efficace funzionamento del Modello istituito in Sardegna Resorts.

Pertanto, Sardegna Resorts ha ritenuto opportuno adottare ed attuare un proprio Codice Etico volto ad enunciare i precetti da rispettare nello svolgimento della propria attività. La Società, i suoi dipendenti e tutti coloro che agiscono in nome e per conto della stessa, si ispirano nel raggiungimento dei propri obiettivi ai valori della trasparenza, correttezza ed eticità.

Il citato Codice Etico va, in ogni caso, letto ed applicato congiuntamente, anche a fini disciplinari e con il presente Modello, del quale costituisce parte integrante.

Le violazioni del Codice Etico in relazione alle tematiche attinenti al Modello potranno essere

segnalate direttamente all'OdV e potranno portare a conseguenze sanzionatorie, disciplinari o contrattuali a seconda della qualifica del soggetto che commette la violazione.

3.3.2 Sistema organizzativo

Sardegna Resorts è una Società amministrata da un CdA composto, attualmente, da sei membri.

Il CdA è investito di tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione alcuna, con tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali.

Può quindi contrarre ogni specie di obbligazione e compiere qualsiasi atto di disposizione patrimoniale senza limitazioni di sorta, essendo di sua competenza tutto quanto per legge non sia espressamente riservato alle deliberazioni dell'Assemblea.

La Società ha, inoltre, nominato un Collegio Sindacale composto da due membri effettivi e tre supplenti.

Il sistema organizzativo di Sardegna Resorts si basa su una distinta ripartizione delle attività e responsabilità attribuite alle funzioni che esercitano le attività di direzione e coordinamento e agiscono quali funzioni di indirizzo, guida e supporto del business.

Tale sistema assicura una chiara e corretta allocazione delle responsabilità e una precisa definizione delle competenze e compiti affidati a ciascuna struttura organizzativa.

La Società si è dotata di specifici organigrammi, costantemente aggiornati a seguito di modifiche organizzative.

3.3.3 L'organizzazione della Società in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro e conformemente a quanto previsto dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori, operano per conto di Sardegna Resorts i soggetti di seguito indicati:

- il datore di lavoro;
- il delegato del Datore di Lavoro;
- i dirigenti;
- i preposti;
- il responsabile e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione (di seguito, rispettivamente anche 'RSPP' e 'ASPP');
- gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche 'APS');
- gli addetti alla prevenzione degli incendi o squadra d'emergenza (di seguito, anche 'API');
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (di seguito, anche 'RLS');
- il medico competente;
- i lavoratori;
- i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di SSL, ovvero: a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione; b) i fabbricanti ed i fornitori; c) i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti; d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di SSL sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito (i RSPP, gli ASPP, gli APS, gli API, il RLS, il medico competente): a tale proposito, la Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse, con particolare riguardo ai compiti del RSPP, degli ASPP, degli APS, degli API, del RLS, del medico competente.

3.3.4 La Struttura Organizzativa in materia ambientale

Sardegna Resorts considera la tutela ambientale e lo sviluppo sostenibile un obiettivo prioritario della propria attività. Per tale ragione Sardegna Resorts ha identificato le responsabilità in materia ambientale, conferendo a tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo in ordine alla tutela ambientale nel rispetto delle previsioni.

3.3.5 Il sistema procedurale

Nel rispetto delle Linee Guida dettate da Confindustria, Sardegna Resorts ha strutturato un complesso sistema di procedure manuali ed informatiche volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, prevedendo altresì i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza e l'efficacia delle stesse.

Per tale finalità, la Società adotta quale strumento preventivo di controllo nelle singole Aree a Rischio Reato la separazione dei compiti fra coloro i quali svolgono fasi o attività cruciali di un processo, verificando che le procedure aziendali e/o le prassi operative siano periodicamente aggiornate e tengano costantemente in considerazione le variazioni o novità intervenute nei processi aziendali e nel sistema organizzativo.

Sono, in particolare, identificati ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nel ciclo di vita delle stesse (redazione, aggiornamento, validazione, approvazione, comunicazione, attuazione e monitoraggio).

Relativamente alle **procedure informatiche** adottate dalla Società può indicarsi, in estrema sintesi, che gli applicativi informatici utilizzati dalla Società per la gestione dell'area amministrativa e finanziaria garantiscono un elevato *standard* qualitativo, nonché un elevato livello di standardizzazione e di *compliance*, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del *software*.

In tale contesto, pertanto, nell'espletamento delle attività viene assicurato il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

3.3.6 Il sistema di gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, comma 2 lett. c, del Decreto 231, dispone che i Modelli prevedano modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati. La ragione di tale previsione è da rinvenire nel fatto che numerose fattispecie di reato rilevanti per la disciplina in parola, possono essere realizzate tramite le risorse finanziarie della Società.

Il processo di gestione delle risorse finanziarie di Sardegna Resorts è basato sui seguenti principi di controllo:

- la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo;
- la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni;
- il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo:
- richiesta di disposizione di pagamento specificamente formalizzata;
- autorizzazione della Funzione competente;
- controllo della corrispondenza tra bene ricevuto e bene ordinato;
- verifica del pagamento;
- controllo della fattura;
- inserimento in contabilità;
- la documentazione dei controlli svolti.

3.3.7 Processi esternalizzati

Con particolare riferimento ai processi, o parti di processo, esternalizzati da Sardegna Resorts ad altre Società, sono stati formalmente definiti i criteri per la selezione dei soggetti a cui affidare l'esternalizzazione di funzioni/attività operative, le deleghe di gestione e le modalità con cui Sardegna Resorts conferisce tali incarichi e controlla la corretta esecuzione degli stessi.

3.3.8 Poteri autorizzativi e di firma

I poteri sono attribuiti in coerenza con la struttura organizzativa di Sardegna Resorts e nel rispetto dei principi di segregazione di compiti e responsabilità incompatibili. I compiti e le responsabilità in essa definiti sono assicurate nel rispetto di quanto definito dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 di Sardegna Resorts e dal Codice Etico della Società.

Le posizioni organizzative cui sono stati conferiti i poteri sono pertanto abilitate all'esercizio degli stessi nell'ambito delle attività di competenza. I poteri di firma sono conferiti per l'espletamento degli incarichi affidati.

I poteri conferiti possono avere valenza di rappresentanza relativamente a transazioni o relativamente a dichiarazioni / atti, non aventi valore economico diretto.

3.3.9 Comunicazione e formazione

Il Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di Sardegna Resorts e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di

commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico. È obiettivo di Sardegna Resorts garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

Sardegna Resorts prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di consulenza, rapporti di partnership ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*) (di seguito, per brevità, i “**Terzi**”).

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di servizio con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di Sardegna Resorts del Modello ai sensi del Decreto. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Modello e dei Principi del Codice Etico, presenti sul sito della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di Sardegna Resorts, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, dei Principi del Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere alcuno dei Reati Presupposto.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Quale ulteriore adempimento ai fini dell'esonero dalla responsabilità l'articolo 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/01, Sardegna Resorts ha istituito un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e verifica, a cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (di seguito, per brevità, “OdV” o “Organismo di Vigilanza”), nonché di curarne l'aggiornamento. Il “Regolamento dell'OdV” costituisce parte integrante del Modello stesso e regolamentata i profili di primario interesse in merito a tale Organismo, tra i quali:

- a) nomina e composizione dell'OdV;
- b) le caratteristiche dell'OdV;
- c) i requisiti soggettivi dell'OdV, le cause di ineleggibilità e decadenza dell'OdV;
- d) le funzioni ed i poteri dell'OdV;
- e) le risorse finanziarie assegnate all'OdV;
- f) i flussi informativi:
 - dall'OdV nei confronti degli organi e delle risorse aziendali;
 - nei confronti dell'OdV;
- g) i profili di responsabilità dei componenti dell'OdV.

Infine, secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/01 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- a) autonomia ed indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio. A tal fine, i componenti dell'OdV devono possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare collegialmente un controllo operativo ed una supervisione, nei limiti stabiliti dal Modello, sicuri ed efficaci relativamente a tutte le procedure aziendali sottoposte a vigilanza, potendo, se del caso, avvalersi per particolari problematiche della collaborazione di esperti, ai quali sarà conferita dalla Società apposito incarico di consulenza.

Continuità d'azione

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza tali soggetti devono possedere, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

4.2 Nomina e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il CdA di Sardegna Resorts decide il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV della Società.

Il CdA ha nominato un organo plurisoggettivo composto da tre membri esterni alla Società, individuati tra soggetti con competenza ed esperienza in materie attinenti ai compiti assegnati all'OdV.

La Presidenza dell'OdV è esclusivamente riservata, all'atto della nomina da parte del CdA, ad un componente esterno alla Società.

Tale composizione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto, secondo quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria.

La nomina dell'OdV è resa nota a ciascun componente e da quest'ultimo accettata. Il conferimento dell'incarico è, in seguito, comunicato da parte dal CdA a tutti i livelli aziendali, mediante la diffusione di un comunicato interno alla Società illustrativo dei poteri, compiti, responsabilità dell'OdV, nonché la sua collocazione all'interno della struttura organizzativa aziendale e le finalità della sua costituzione.

I componenti esterni dell'OdV ricevono un compenso per lo svolgimento dell'incarico.

4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico dell'OdV è fissata in 3 (tre) anni, eventualmente rinnovabili con delibera del CdA della Società.

La cessazione dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del CdA.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al CdA;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.;
- a seguito di revoca dell'incarico da parte del CdA.

La revoca del singolo componente dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia condannato in via definitiva per un delitto compreso tra quelli previsti dal D.lgs. 231/01
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV.

La revoca dell'OdV e di ciascun componente è disposta con delibera del CdA, approvata con voto unanime, previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il CdA può dissentire solo con adeguata motivazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il CdA nomina senza indugio il nuovo componente

dell'OdV. Sino alla data di accettazione dell'incarico da parte del nuovo componente, le funzioni dell'OdV sono svolte dai componenti in carica.

4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) i conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società che ne compromettano l'indipendenza;
- b) l'interdizione, l'inabilitazione, la condanna penale passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- c) (fatta salva diversa determinazione del CdA) il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV;
- d) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del CdA o del Collegio Sindacale della Società, nonché con i medesimi membri della società controllante o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- e) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso;
- a) essere stata esercitata l'azione penale, nelle forme previste dal codice di procedura penale, in relazione ad uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto; a questo fine, sono immediatamente ed automaticamente recepite nel presente Modello eventuali modificazioni e/o integrazioni delle fattispecie di reato previste dal Decreto;
- b) essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto;
- c) avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- d) avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena non inferiore a sei mesi di reclusione per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- e) avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- f) avere rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;

- g) essere stati sottoposti, in via definitiva, ad una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, L. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della L. 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- h) essere socio della Società o di società del Gruppo, anche indirettamente o con una partecipazione superiore al 5% del capitale sociale;
- i) essere stato assente, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni dell'OdV.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'OdV è tenuto ad informare immediatamente il CdA.

4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

La funzione dell'OdV consiste, in generale, nel:

- diffondere con la massima incisività ed operatività il Modello all'interno della Società;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e l'adeguatezza dello stesso, ossia la sua idoneità a prevenire la commissione dei reati in questione ed evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare ed approfondire la normativa sottesa al Modello, al fine di adeguarlo all'evoluzione legislativa;
- individuare e proporre al CdA aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal CdA siano state effettivamente recepite nel Modello;
- promuovere e monitorare tutte le attività di informazione dei Destinatari che dovesse ritenere necessarie o opportune, nonché di promuovere e monitorare l'implementazione delle iniziative di formazione volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e delle procedure ad esso connesse, al fine di accrescere la cultura del controllo ed i valori etici all'interno della Società;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo, al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale.
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere

- obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
 - verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. 231/01.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare alle informazioni e ai documenti aziendali, senza necessità di previo consenso e/o autorizzazione;
- effettuare verifiche e ispezioni, anche senza preavviso;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il CdA assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'OdV sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.7 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

4.7.1 Riunioni

L'OdV si riunisce almeno una volta ogni tre mesi e, comunque, ogni qualvolta se ne presenti la necessità e/o l'opportunità.

L'OdV può essere altresì convocato, in qualsiasi momento, dal CdA.

Le riunioni sono convocate dal Presidente dell'OdV con avviso contenente l'ordine del giorno. In assenza di convocazione, la riunione si intenderà validamente convocata allorquando siano presenti, anche mediante collegamento in video/tele conferenza, tutti i componenti dell'OdV.

4.7.2 Validità delle deliberazioni

Le riunioni dell'OdV sono valide con la presenza della maggioranza dei membri e sono presiedute dal Presidente.

Le riunioni dell'OdV possono tenersi mediante mezzi di telecomunicazione, con intervenuti dislocati in più luoghi, contigui o distanti, audio/video/tele collegati, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale e i principi di buona fede e di parità di trattamento dei membri dell'OdV.

Ciascun membro dell'Organismo è tenuto a dichiarare allo stesso Organismo qualsiasi situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera o della discussione, con obbligo di astenersi dal voto. Della dichiarazione è dato atto nel verbale della riunione.

4.7.3 Verbali e Documentazione

I contenuti delle riunioni e le decisioni assunte sono riportati nel verbale redatto per iscritto.

Il verbale deve riportare i nominativi dei partecipanti alla riunione e del Presidente, l'ordine del giorno ed eventuali integrazioni, le decisioni e le dichiarazioni di voto.

Il verbale è valido se sottoscritto dal Presidente, dagli altri Componenti dell'Organismo presenti e siglato a margine da tutti i componenti su ciascuna pagina.

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 sono conservati dall'Organismo in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

4.8 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.8.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del D. Lgs. 231/01, impone la previsione all'interno del Modello di obblighi informativi nei confronti dell'ODV chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello all'interno della Società.

L'obbligo di flussi informativi strutturati è concepito quale strumento per l'ODV per:

- a) metterlo in grado di vigilare concretamente sull'efficacia ed effettività del Modello;
- b) l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile o contribuito al verificarsi dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- c) migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli.

L'obbligo informativo è rivolto a tutte le funzioni e divisioni aziendali, ma in primo luogo alle strutture ritenute a rischio reato secondo quanto riportato nel documento di mappatura dei rischi della Società.

L'obbligo informativo è rivolto, inoltre, in particolar modo al CdA quale organo di vertice della Società.

Gli obblighi informativi non comportano per l'OdV un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati nei documenti ed atti che sono inviati all'OdV dalle diverse strutture aziendali ma soltanto di quei fenomeni che possano comportare una responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/01. Devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- che possono avere attinenza con violazioni del Modello inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta Sardegna Resorts, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali riguardo ad eventuali reati D. Lgs. 231/01;
 - i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) e di unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con

- profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
 - le notizie relative a procedimenti disciplinari, nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
 - l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e la Società;
 - le eventuali omissioni o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - gli eventuali scostamenti significativi dal *budget* o anomalie di spesa emersi nella fase di consuntivazione;
 - le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
 - eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro, anche nella forma di provvedimenti adottati ai sensi del D.Lgs. n. 758 del 1994, dai quali emergano violazioni alle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in materia di ambiente, dai quali risulti una attuale o potenziale violazione delle norme in materia ambientale e/o delle autorizzazioni che disciplinano l'attività aziendale;
- relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- i cambiamenti organizzativi e procedurali;
 - eventuali variazioni, o riscontrate carenze, nella struttura aziendale od organizzativa;
 - gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
 - l'informativa periodica sullo stato avanzamento delle attività formative in ambito D.Lgs. 231/01;
 - le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
 - copia dei verbali delle riunioni del CdA e dell'Assemblea dei Soci;
 - copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - le eventuali comunicazioni della società di revisione in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
 - la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
 - copia dei verbali delle riunioni del CdA e del Collegio Sindacale;
 - gli esiti delle attività di verifica e monitoraggio degli adempimenti ambientali svolti dalla Società;
 - eventuali verbali di ispezione in materia di sicurezza e in materia ambientale da parte

di Enti Pubblici e/o Autorità di controllo e ogni altro documento rilevante in materia di sicurezza e ambiente.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV. In particolare, le informazioni e le segnalazioni devono essere effettuate inviando un'email all'apposita casella di posta elettronica ODVSardegnaresorts@hotelscostasmeralda.com oppure scrivendo all'OdV presso la sede della Società.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e dei suoi dati personali, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

4.8.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'OdV ha la responsabilità nei confronti del CdA di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio ed improrogabilmente entro il primo semestre dell'anno in corso, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza semestrale, in merito all'attuazione del Modello e le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, con cadenza semestrale, oltre che il CdA, anche il Collegio Sindacale in merito alle proprie attività; invece, con cadenza annuale, è tenuto a predisporre il piano delle attività previste per l'anno successivo.

L'OdV potrà incontrarsi con i suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita rispettivamente dall'OdV e dagli organi sociali di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (i) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (ii) segnalare al CdA e al Collegio Sindacale comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) acquisire dal CdA tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la

violazione riguardi i componenti del CdA.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

A fine di garantire l'effettività del Modello viene previsto un sistema sanzionatorio specifico ai sensi del D.Lgs. 231/01 che opera in caso di violazione delle previsioni del Modello stesso, del Codice Etico e delle relative procedure.

Ai sensi dell'articolo 2106 codice civile, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il sistema sanzionatorio integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato per i lavoratori addetti ad aziende del settore "Alberghi" (di seguito anche il "CCNL")

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative procedure, da parte dei lavoratori subordinati di Sardegna Resorts e/o dai dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2104 codice civile e dell'articolo 2106 codice civile.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle relative procedure lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con Sardegna Resorts e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Inoltre, nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto con cui la Società venga contrattualmente in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto) violi le norme e le disposizioni previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative procedure, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal sistema sanzionatorio, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge e contratto parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

L'applicazione delle sanzioni descritte nel sistema sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative procedure sono assunte da Sardegna Resorts in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. 231/01.

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D. Lgs. 231/01, il Modello individua le sanzioni e i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Le sanzioni sono oggetto di graduazione, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

5.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "**Violazione**" del Modello, del Codice Etico e delle relative procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, nel Codice Etico e nelle relative procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs.

231/01;

- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello, nel Codice Etico e nelle relative procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs.231/01.

5.3 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- commissione di altra violazione nei precedenti due anni (recidiva);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante a Sardegna Resorts e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ad eventuali precedenti disciplinari;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione;
- eventuale comportamento collaborativo successivo alla contestazione della Violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzioni più grave.

In ogni caso le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'articolo 7 della L. 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, "**Statuto dei lavoratori**") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

5.4 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure sono definiti come illeciti disciplinari.

L'articolo 2104 codice civile, individuando il dovere di diligenza e di "obbedienza" a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi nello svolgimento del proprio lavoro sia le disposizioni di natura legale, sia quelle di natura contrattuale, impartite dal datore di lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente.

La Violazione da parte del personale dipendente del Modello, del Codice Etico e delle procedure può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, a provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione - sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

La violazione da parte del personale dipendente del Modello, del Codice Etico e delle procedure può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, ai vari tipi di provvedimenti contemplati dalla Legge e/o dal CCNL sopra indicati.

5.4.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

Sardegna Resorts applica, come già sopra evidenziato, ai propri dipendenti in posizione non dirigenziale, il CCNL applicabile.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti di Sardegna Resorts ai sensi del CCNL possono consistere in:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa, in misura non superiore all'importo di 3 (tre) ore della retribuzione oraria;
- sospensione dalla retribuzione e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 (cinque) giorni.

Le suddette sanzioni saranno irrogate dall'Amministratore Delegato e comunicate all'OdV.

5.4.2 Dirigenti

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, al personale in posizione "dirigenziale" sono applicabili le sanzioni disciplinari previste per violazioni del Modello, del Codice Etico e delle relative procedure nei contratti di lavoro individuali dei singoli soggetti interessati e nei relativi accordi integrativi.

In ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di "dirigente" può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un dipendente con altra qualifica, a fronte della commissione della medesima Violazione.

Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di "dirigente", Sardegna Resorts tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

Se la violazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

È sanzionabile con i provvedimenti disciplinari previsti nel contratto individuale di lavoro e nei successivi accordi integrativi il dirigente che commetta una Violazione o venga meno ad uno specifico obbligo di vigilanza su soggetti sottoposti.

Le suddette sanzioni saranno irrogate dall'Amministratore Delegato e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

5.5 Amministratori

Il mancato rispetto delle previsioni indicate nel Modello, nel Codice Etico e nelle relative procedure da parte di uno o più Amministratori comporta l'applicazione di misure sanzionatorie nel rispetto dei principi di proporzionalità ed effettività, e tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto.

Nel caso di Violazione del Modello da parte di uno o più degli Amministratori di Sardegna Resorts, l'OdV informerà senza indugio il CdA ed il Collegio Sindacale della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Il CdA, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci, nei limiti delle rispettive competenze previste dalla legge e/o dallo Statuto, assumeranno le iniziative più opportune e adeguate ad accertare e sanzionare la presunta violazione.

In aggiunta alle sanzioni previste dalla legge, le sanzioni da irrogare saranno scelte tra le seguenti:

- Richiamo scritto e diffida al puntuale rispetto del Modello, del Codice Etico e delle relative procedure in caso di violazione di lieve entità, mediante azione od omissione, anche a titolo di concorso, delle previsioni indicate nel Modello e delle procedure attuative dello stesso, inclusa la violazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie individuate nel Modello e nelle procedure attuative dello stesso;
- Sospensione dalla carica fino a tre mesi, nell'ipotesi di violazione di grave entità del Modello o delle procedure che ne costituiscono attuazione, inclusa la violazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie individuate nel Modello e nelle procedure attuative dello stesso (a titolo esemplificativo, elusione ai controlli attuati dall'OdV; impedimento o intralcio ingiustificato all'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'OdV e dei soggetti incaricati dei controlli previsti nelle procedure attuative del Modello; sottrazione, distruzione e/o alterazione - anche parziale - della documentazione prescritta dalle procedure attuative del Modello);
- Revoca dalla carica in caso di una o più violazioni del Modello di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instauratosi con la Società e non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. E' da intendersi che tale violazione sia giusta causa di revoca e come tale viene accettata da ciascun amministratore in carica pro tempore.

Nel valutare l'entità della violazione si terrà conto dell'idoneità del comportamento, posto in violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure a determinare la concreta applicazione a carico di Sardegna Resorts delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01.

Resta salva l'eventuale azione di responsabilità e/o richiesta di risarcimento dei danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti a Sardegna Resorts.

5.6 Sindaci

Nel caso di Violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV informa il CdA e lo stesso Collegio Sindacale e su istanza del Presidente del CdA verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adotti gli opportuni provvedimenti.

5.7 Terzi: collaboratori, partner commerciali e consulenti esterni

Nel caso di Violazione del Modello da parte di collaboratori, partner commerciali o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, Sardegna Resorts ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti dei medesimi che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Sardegna Resorts, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione,

impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto; **(b)** il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

5.8 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni origina a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta coinvolti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure.

In particolare, in tutti i casi in cui l'OdV riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e controllo, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una Violazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure ha l'obbligo di espletare gli accertamenti e le verifiche rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti necessari.

Terminata l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi raccolti, se si è effettivamente verificata una Violazione sanzionabile del Modello, del Codice Etico e delle procedure. In caso positivo, segnala la Violazione al Presidente CdA e alla Funzione Risorse Umane; in caso negativo, trasmette la segnalazione all'Amministratore Delegato affinché questa possa valutare l'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.