

<b>Pluxee Italia S.r.l.</b> <b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Edi.1</b> <b>Rev. 11</b>	<b>Data</b> <b>17/10/2024</b>
---	--------------------------------	----------------------------------

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

**Pluxee Italia S.r.l.**

**(in seguito, per brevità, “Pluxee” 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	
1	5	30/11/18 - Revisione del Modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati e aggiornamento di quelli esistenti	
1	6	29/11/19 - Revisione del Modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati e aggiornamento di quelli esistenti	
1	7	26/11/20 - Revisione del Modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati e aggiornamento di quelli esistenti	
1	8	24/11/21 – Modifiche nella parte formale	
1	9	26/10/22 - Revisione del Modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati e aggiornamento di quelli esistenti	
1	10	15/11/23 – Revisione del Modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto e della nuova normativa del Whistleblowing	
1	11	17/10/2024 - 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
1	5	Approvata revisione	30/11/2018
1	6	Approvata revisione	29/11/2019
1	7	Approvata revisione	26/11/2020
1	9	Approvata revisione	10/11/2022
1	10	Approvata revisione	21/11/2023
1	11	Approvata revisione	

DEFINIZIONI .....	3
1. INTRODUZIONE.....	5
2. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ .....	16
3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	20
4. INDIVIDUAZIONE ED ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO SUSCETTIBILI DI REATO .....	21
5. PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO .....	22
6. REQUISITI DELL'ODV E WHISTLEBLOWING .....	23
7. SISTEMA DISCIPLINARE.....	31
8. FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	35



**ALLEGATI:**

- CODICE ETICO**
- ORGANIGRAMMA**
- PARTI SPECIALI RAPPRESENTANTI OGNUNA DELLE AREE A RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI**

## 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. *Pluxee 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*

5

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 (art. 316-bis c.p.); di erogazioni pubbliche
- Indebita percezione di erogazioni (art. 316-ter c.p.); pubbliche
- Concussione (art. 317, c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318, c.p.)

- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319, c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis, c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter, c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320, c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321, c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322, c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis, c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis, c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356, 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.)
- Frode ai danni del Fondo Europeo di garanzia per lo sviluppo rurale (art. 2 Legge 898/1986)
- Peculato (art. 314 c.p. limitatamente al primo comma)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316, c.p.)
- Turbata libertà degli incanti (art. 353, c.p.)
- Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti (art. 353-bis, c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)
- Peculato, concussione, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art.322 bis 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.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, c. 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

## 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 (Legge 203/31)
- 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.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis, c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632, c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633, c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635, c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635, bis 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.)

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

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270 bis 1 c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270 quater.1 c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)
- Istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato (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 1)**

- 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.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis, c.p.)
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamenti diversi dai contanti (art. 493 – ter c.p.)
- Delitto di detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 – quater c.p.)
- Frode informatica aggravata (art. 640-ter 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 co. 2,3,5, 11, 13 D.Lgs. 152/06)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 co 1 lett. a) e b), 3 primo e secondo periodo, 4, 5 e 6, D.Lgs. 152/06)
- Bonifica dei siti (art. 257 co. 1 e 2 D.Lgs. 152/06)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 co. 4 D.Lgs. 152/06)
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 co. 1 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 co. 6,7 e 8 D.Lgs. 152/06)
- Sanzioni in materia di tutela dell'ambiente (art. 279 D.Lgs. 152/06)
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 co. 1 e 2 D.Lgs. 202/07)
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 co. 1 2 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.)
- Cessazione e riduzione dell'impiego di gas lesivi dell'ozono atmosferico (art. 3 co. 6 L. 549/93)

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

- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 3 co. 12-bis D.lgs. 286/1998).

#### **Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)**

- Propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604 bis co. 3 c.p.)

#### **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)**

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. 401/89)
- Esercizio abusivo di attività di gioco e di scommessa (art. 4, L. 401/89)

#### **Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D.Lgs. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.Lgs. 2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. 74/2000)
- Omessa dichiarazione (art. 5, D.Lgs. 74/2000)
- Indebita compensazione (art. 10 quater, D.Lgs. 74/2000)

#### **Contrabbando (art. 25-sexiesdecies)**

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282, D.P.R. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci e dei laghi di confine (art. 283, D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284, DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285, DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286, DPR n. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287, D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288, DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289, DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290, D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291, D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis, D.P.R. n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter, D.P.R. n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater, D.P.R. n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292, D.P.R. n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295, D.P.R. n. 43/1973)

## 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")

## Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Impiego di beni culturali provenienti da delitto (art. 518-quinquies c.p.)
- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Autoriciclaggio di beni culturali (art. 518-septies c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)

- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)
- Casi di non punibilità (art. art. 518-quinquiesdecies c.p.)

## Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies)

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

12

### 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 Pluxee 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 Pluxee 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;
- l'adozione di un **sistema disciplinare**, idoneo a sanzionare la violazione delle misure indicate nel Modello;
- 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;
- 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

13

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 Pluxee;
- 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<sup>1</sup>;
- 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»<sup>2</sup>. Il numero delle quote dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze 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

<sup>1</sup> 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".

<sup>2</sup> 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 1549,37.

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 procede 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 illeciti<sup>4</sup>.

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<sup>5</sup>. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della 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. 231/2001<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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."

<sup>5</sup> 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 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".

<sup>6</sup> 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

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**

Il Modello organizzativo espresso nel presente documento, così come il Codice Etico, si applica a tutto il personale dipendente di Pluxee, 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 Pluxee.

---

*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".*

©Pluxee 2023 – All rights reserved

Pluxee Italia Srl | Società sottoposta ad attività di direzione e coordinamento di Sodexo Pass International s.a.s | Via Gallarate, 200 - 20151 Milano | Cap.Soc. € 2.600.000 iv.- R.E.A. 1046306 - p.iva - C.F. Reg. Impr. MI 05892970152

## 2. Descrizione della Società

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

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

16

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, riporta direttamente alla Direzione Generale il RSPP (consulente).

### Oggetto 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 supporti 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

©Pluxee 2023 – All rights reserved

Pluxee Italia Srl | Società sottoposta ad attività di direzione e coordinamento di Sodexo Pass International s.a.s | Via Gallarate, 200 - 20151 Milano | Cap.Soc. € 2.600.000 iv.-R.E.A. 1046306 - p.iva - C.F. Reg. Impr. MI 05892970152



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 imprese sia indirettamente che indirettamente, salvo il disposto dell'art.2361 codice civile, all'occorrenza concedendo avalli, fideiussioni, 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 Pluxee Italia S.r.l.***

---

Il modello di governance di Pluxee 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 Pluxee 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 Pluxee 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 (in forma monocratica), 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 ai dirigenti.

**L'Assemblea dei soci** 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** qualora nominato, 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, 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 Pluxee, 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

Pluxee 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.

Pluxee 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 Pluxee 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.

### 3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

#### *Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello*

20

Pluxee 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 Pluxee ha deciso di svolgere un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a 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 Pluxee, 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, Pluxee 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, 25-terdecies, art. 25 *quienquiesdecies* del Decreto.

#### *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***

21

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 SUCSETTIBILI 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 di abusi di mercato
- 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
- Aree di rischio per i reati tributari
- Aree di rischio per i reati di contrabbando
- Aree di rischio per i reati ambientali

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. REQUISITI DELL'ODV E WHISTLEBLOWING

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 vigilanza 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 Pluxee, si è ritenuto opportuno identificare tale organismo come segue:

- l'Organismo di Vigilanza ha una struttura monocratica, che garantisce 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.

## **WHISTLEBLOWING - Segnalazioni di violazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

---

A seguito dell'abrogazione dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, dell'art. 6, commi 2-ter e 2-quater del D.Lgs. 231/2001 e dell'art. 3 della Legge 179/2017 e all'entrata in vigore del D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023, (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali), la normativa cambia i paradigmi dell'istituto del "whistleblowing".

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di Pluxee, e che consistono in:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231, che non rientrano negli illeciti di seguito indicati (le "Segnalazioni");
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) relativi ai seguenti settori:
  - a) appalti pubblici;
  - b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - c) sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti;
  - d) tutela dell'ambiente;
  - e) radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - f) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - g) salute pubblica;
  - h) protezione dei consumatori;
  - i) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;

4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;

5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

26

La Procedura prende in considerazione - e quindi possono essere oggetto di Segnalazione - anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico di Pluxee che non rientrano negli illeciti di cui al Decreto Whistleblowing sopra indicati.

La Società ha attivato in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing il seguente canale di segnalazione interna SPEAK UP che, tramite specifica piattaforma adottata da Pluxee, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione:

La piattaforma è accessibile attraverso il sito web di Pluxee, mediante apposita sezione [www.sodexo.it](http://www.sodexo.it)

**È consentito effettuare Segnalazioni Whistleblowing Anonime.**

A questo proposito, si segnala che la piattaforma consente la possibilità per il Segnalante di restare in contatto con il Ufficio Preposto durante la gestione della Segnalazione Anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato.

Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una Segnalazione Whistleblowing Anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il **Ufficio Preposto** e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa.

## Gestione della Segnalazione

Al ricevimento della segnalazione, il Ufficio Preposto:

a. rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (sul punto, si consideri che la piattaforma provvede automaticamente all'invio di un primo avviso di ricezione appena ricevuta la Segnalazione, nonché di un secondo avviso di presa in carico della Segnalazione quando questa viene per la prima volta aperta da un componente del Ufficio Preposto);

b. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;

c. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Ufficio Preposto ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e della presente Procedura, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

- d. laddove la Segnalazione non sia archiviata, provvede a coinvolgere tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, al fine di valutare – in sessione congiunta – se la Segnalazione sia o meno qualificabile come una Segnalazione 231 o come una Segnalazione Codice Etico e debba essere quindi gestita dal Ufficio Preposto di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, in conformità con quanto previsto dal Modello 231 e dalla presente Procedura;
- e. prende in carico la gestione della Segnalazione.

Come previsto dall'art. 4, del Decreto Whistleblowing, la Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Ufficio Preposto deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) al Ufficio Preposto, dandone contestuale notizia al Segnalante.

### **La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.**

Nel gestire la Segnalazione, il Ufficio Preposto svolge le seguenti attività:

- a. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni; a tal riguardo, la piattaforma consente lo scambio di informazioni e/o documenti;
- b. fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- c. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

In relazione alle Segnalazioni, il Ufficio Preposto esercita le attività di cui sopra di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza. Le interazioni tra il Ufficio Preposto e l'Organismo di Vigilanza avvengono per il tramite di riunioni congiunte, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Ufficio Preposto ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Ufficio Preposto ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Le Segnalazioni e la documentazione correlata sono conservate tramite la piattaforma per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

### **Attività di indagine interna**

Il Ufficio Preposto al fine di valutare una Segnalazione può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società. In relazione alle Segnalazioni, il Ufficio Preposto esercita tali attività di indagine di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza.

I membri del Ufficio Preposto interagiscono scambiandosi informazioni e/o documenti per il tramite della piattaforma, la quale consente la creazione di un dossier per ciascun caso, nel quale sono archiviate le informazioni e la documentazione inerente a ciascuna Segnalazione.

### **Chiusura della Segnalazione**

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, l'Ufficio Preposto – di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza con riferimento alle Segnalazioni– potrà:

1. valutare – anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
2. concordare con il Collegio Sindacale interessato da particolari Segnalazioni – riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte di soci) – eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
3. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

### **Comunicazione dei risultati e reportistica**

I risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni pervenute e non archiviate, incluse le verifiche svolte ed i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, sono riepilogati all'interno di una relazione, inviata da parte del Ufficio Preposto, con cadenza semestrale, al Ufficio Preposto Controllo e Rischi della Società.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV, nell'ambito del reporting periodico previsto dal Modello 231, fornisce all'organo amministrativo della Società, con cadenza semestrale, un'informativa delle Segnalazioni pervenute e non archiviate, contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

### **Misure di protezione a tutela del Segnalante**

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nel presente modello.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende: o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;  
o la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e/o sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (come riportate nella presente Procedura).

### **Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione**

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- b. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. il mutamento di funzioni;
- c. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- d. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- e. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

### Obblighi di riservatezza relativi all'identità del Segnalante

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing si ricorda che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza: nel procedimento penale →	l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.
nel procedimento disciplinare →	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;</li> <li>b) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.</li> </ul>

### Sanzioni

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

©Pluxee 2023 – All rights reserved

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

### Canale di segnalazione esterna

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC delle seguenti violazioni:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti.

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;

- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

## *Informazione e Formazione*

---

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale. Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente. La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

## *Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*

---

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di verifica e controllo anche attraverso l'analisi di sistematici flussi informativi periodici, trasmessi dalle funzioni che esercitano attività di controllo di primo livello e dalla funzione di Compliance relativamente visite ispettive a cui è sottoposta la Società.

Le suddette informazioni e la documentazione da trasmettere e/o da mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, con le relative tempistiche ed i canali informativi da utilizzare, sono individuate nelle singole Parti Speciali e/o in istruzioni operative adottate dalla Società.

## **7. 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*

---

33

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:

- adottati, 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.

## 8. FORMAZIONE DEL PERSONALE

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

35

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

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo dell'azienda garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute e del Codice Etico, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

- **La comunicazione iniziale**

L'adozione del presente Modello è comunicata da HR a tutti i dipendenti presenti in azienda conseguentemente all'adozione stessa. A tutti i dipendenti viene consegnata - brevi manu o per posta elettronica - una copia del Codice Etico, del Modello e delle procedure/norme aziendali/regolamenti richiamati (nel caso questi ultimi non siano già stati consegnati), oltre a copia del D.Lgs. 231/2001. All'atto del ricevimento, i lavoratori sottoscrivono dichiarazione di impegno ad osservare il Modello e il Codice Etico, dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

All'avvio di nuovi rapporti di lavoro, qualunque sia la natura degli stessi, dovrà essere rispettato quanto sopra previsto.

Ogni altra informazione riguardante l'applicazione del Modello e del Codice Etico (Ordini di Servizio, Comunicazioni Organizzative, Disposizioni Operative, ecc.) sono distribuiti a tutti gli interessati e/o esposti in bacheca.

- **La formazione**

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società, è gestita da HR, in cooperazione con l'Organismo di Vigilanza; essa è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

Gli strumenti di diffusione individuati dalla Società sono qui di seguito indicati:

- corso di formazione iniziale, esteso di volta in volta a tutti i neo assunti;
- eventuali e-mail o incontri di aggiornamento;
- eventuali approfondimenti attraverso la partecipazione a seminari, corsi, ecc.
- informativa in sede di assunzione per i neoassunti.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, delle singole fattispecie di reato previste e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati reati.

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

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria.

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.