

MODELLO
DI
ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX
D.LGS. 8.6.2001 N. 231
di



* * *

Il presente documento denominato "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (il "Modello") di Ristorazione Oggi s.r.l. (la "Società") è stato redatto in attuazione dei disposti di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001. Il Modello è il riferimento di gestione finalizzato alla prevenzione degli atti illeciti, previsti dal D. Lgs. 231 del 2001, adottato dall'Amministratore unico e dal/i socio/i della società in data 15.01.2022.

CONTENUTI

- A) ASPETTI GENERALI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO
 - Definizioni
 - Quadro normativo di riferimento
 - La Società
 - Struttura del Modello
 - Principi generali di controllo interno
- B) ORGANISMO DI VIGILANZA
- C) MODALITÀ E PROCEDURA SEGNALAZIONE ILLECITI E IRREGOLARITÀ
- D) SISTEMA DISCIPLINARE
- E) DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE

Allegati

1. ORGANIGRAMMA
2. CODICE ETICO
3. PARTE SPECIALE E MATRICE VALUTAZIONE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO
4. PROCEDURE (Gestione Acquisti, Incarichi, Omaggi, Riciclaggio, Ispezioni, Reporting OdV)

A) Aspetti generali del Modello Organizzativo

Definizioni

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

Attività a rischio di reato - il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato;

CCNL - il Contratto Collettivo Nazionale applicabile ai dipendenti della Società;

Codice Etico - il documento, formalizzato, deliberato ed approvato quale esplicitazione della politica aziendale, che contiene i principi generali di comportamento e le metodologie adottate, le raccomandazioni, gli obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata, finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti con la finalità di sviluppare costantemente un'etica di impresa, anche indipendentemente da quanto previsto a livello normativo;

Decreto Legislativo 231/2001 - il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni;

Destinatario - tutti gli organi sociali e societari (ivi compresi gli Amministratori e Sindaci, ove presenti), dipendenti, collaboratori, professionisti, agenti, venditori, procuratori, outsourcer e/o fornitori, ovvero (più in generale) tutti coloro che operano nell'interesse od a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza che, a qualsiasi titolo e a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale, operano in nome e per conto di Ristorazione Oggi s.r.l. che sono tenuti al rispetto del Modello, del Codice Etico e di tutti i documenti che compongono il **presente Modello Organizzativo Gestionale**;

Ente o Organizzazione - Entità che svolge la propria attività nel territorio Italiano e soggetta al D.Lgs. 231/01;

Esponente - membri del Consiglio di Amministrazione, membri del collegio sindacale, nonché qualsiasi altro soggetto che rivesta funzioni di gestione e di controllo;

Linee Guida - le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 231/2001, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 - il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i reati e, pertanto, adottato dal Gruppo ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, da parte dei destinatari, così come descritto dal presente documento e relativi allegati;

Modico valore - si intende un bene, servizio od utilità il cui valore non superi € 150,00;

Omaggi - è riferibile sia a prodotti aziendali che altri beni;

Organi Sociali - il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società, in funzione del senso della frase di riferimento;

Organo di vigilanza e controllo (ODV) - Organismo di vigilanza previsto dall'art.6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di verificare l'adeguatezza del modello organizzativo, vigilare sul suo funzionamento e sull'effettiva osservanza da parte dei destinatari nonché di curarne l'eventuale aggiornamento;

Ospitalità - è riferibile a pasti, attività ricreative (biglietti o inviti a eventi sportivi o culturali), viaggi e pernottamenti in hotel, e altre forme di utilità;

Personale - tutte le persone fisiche che intrattengono con il Gruppo un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte di Ristorazione Oggi s.r.l.

Personale Apicale - i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società;

Personale sottoposto ad altrui direzione - i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.

Politica per la prevenzione dei reati - Obiettivi e indirizzi generali inerenti la prevenzione dei reati espressa in modo formale;

Protocollo - la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati;

Pubblica Amministrazione - per Amministrazione Pubblica si deve intendere: lo Stato (o Amministrazione Statale); gli Enti Pubblici; si specifica che l'Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l'Amministrazione dell'Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica. Pubblico Ufficiale: colui che esercita "una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa". Agli effetti della legge penale "è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi" (art.357 c.p.); Incaricato di Pubblico Servizio: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale" (art. 358 c.p.). Si rappresenta che "a qualunque titolo" deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio "di fatto"). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.

Reati - l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal Decreto Legislativo 231/2001 nonché le relative successive modifiche ed integrazioni;

Rischio - Eventualità di subire un danno connessa a circostanze più o meno prevedibili ovvero probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato/illecito presupposto dalla responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01;

Rischio accettabile - Rischio che può essere ridotto a un livello tollerabile per l'organizzazione con i riferimenti agli obblighi di legge e a quanto espresso dal SGRA, ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente;

SGRA - Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa;

Sistema disciplinare e sanzionatorio - l'insieme delle misure sanzionatorie - cui all'art.6 comma 2 lett. e) del D.Lgs. 231/01 - applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello;

Spese di rappresentanza - è riferibile a spese per l'erogazione di beni e servizi a fini promozionali o di pubbliche relazioni;

Stakeholder - un qualsiasi "portatore di interesse", come ad esempio i clienti, i fornitori, i finanziatori, i proprietari o azionisti, i collaboratori, dipendenti, i gruppi di interesse locali o gruppi di interesse esterni, che intrattengono rapporti con Ristorazione Oggi s.r.l. a qualunque titolo.

Quadro normativo di riferimento.

Il decreto legislativo 231/2001 (*"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*), emanato l'8 giugno 2001, ed entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva in precedenza aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono

coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali).

Il D.lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi – o anche solo tentati - nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da soggetti in posizione apicale, che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso e/o, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Questa responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto, ed è questo proprio l’elemento di novità. La fattispecie introdotta dal D.lgs. 231/2001 mira, infatti, a coinvolgere nella punizione di determinati illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell’illecito. Per tutti gli illeciti commessi é sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre 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.

I reati

La citata “responsabilità amministrativa” non consegue alla realizzazione di un qualsivoglia illecito penale. Infatti, la soluzione adottata nel nostro ordinamento giuridico collega la responsabilità dell’ente collettivo alla commissione di uno degli illeciti ricompresi nel catalogo “chiuso” di illeciti penali; ciò significa che solo la commissione di uno di tali reati può determinare l’insorgere della responsabilità.

Di seguito riportiamo le famiglie di reato attualmente rilevanti ai sensi del Decreto¹:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)²
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)³
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001)⁴
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001)⁵
6. Delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)⁶
7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)⁷
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001)⁸
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001)⁹
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)¹⁰
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001)¹¹
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001)¹²
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art.

¹ aggiornati alla data del 12 dicembre 2017, considerando che l'ultimo provvedimento inserito è la Legge 20 novembre 2017, n. 167.

² articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016.

³ articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015.

⁴ articolo modificato dalla L. n. 190/2012.

⁵ articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016.

⁶ articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009.

⁷ articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017.

⁸ articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003.

⁹ articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006.

¹⁰ articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016.

¹¹ articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005.

¹² articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007.

25-octies, D.Lgs. n. 231/2001)¹³

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)¹⁴

15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)¹⁵

16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001)¹⁶

17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001)¹⁷

18. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001)¹⁸

19. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)¹⁹

20. Reati transnazionali (L. n. 146/2006)²⁰

21. Reati tributari

L'elenco dei reati presupposto è stato ampliato nel corso tempo in ragione di successive integrazioni ed è suscettibile di essere ulteriormente modificato in futuro.

La realizzazione di uno dei reati presupposto sopra indicati non basta per far sorgere la responsabilità dell'ente collettivo. Il Decreto richiede, altresì, la sussistenza di un requisito di natura oggettiva, ossia la realizzazione del reato nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente.

Ne consegue che la responsabilità dell'ente rimane esclusa qualora l'interesse o il vantaggio perseguito faccia direttamente ed esclusivamente capo all'autore del fatto-reato o ad un terzo. Inoltre, la riferibilità del reato all'ente presuppone che lo stesso sia commesso da un soggetto cosiddetto in posizione apicale ovvero da un soggetto sottoposto alla sua direzione o vigilanza (artt. 6 e 7 del D. Lgs.).

Per quanto concerne i soggetti in posizione apicale, l'espressione va intesa in senso ampio, con riferimento non ai soli amministratori ma a tutti i soggetti investiti di funzioni di rappresentanza e direzione dell'ente nel suo complesso o anche di una unità organizzativa purché dotata di autonomia finanziaria e funzionale; vi rientrano, pertanto, in caso di delega di funzioni, anche i soggetti delegati, purché espressamente dotati dei necessari poteri decisionali. Il soggetto apicale può anche essere un "soggetto di fatto", che esercita le funzioni anzidette in assenza di una investitura formale.

Quanto ai soggetti "subordinati" o sottoposto ad altrui direzione, è da ritenersi che non sia necessario un rapporto di lavoro subordinato e che per la loro individuazione si debba aver riguardo alla cosiddetta "teoria funzionale", incentrata non sulla qualifica formale ma sul ruolo concretamente svolto.

Le sanzioni

Le sanzioni previste dalla legge a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in sanzioni pecuniarie applicate per quote, sanzioni interdittive, confisca del prezzo o del profitto del reato (o confisca delle somme, dei beni o di altre utilità) e pubblicazione della sentenza in presenza di sanzione interdittiva.

Autori del reato

Secondo il D.lgs. 231/01, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano,

¹³ articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014.

¹⁴ articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009.

¹⁵ articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009.

¹⁶ articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015.

¹⁷ articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161.

¹⁸ articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167.

¹⁹ costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

²⁰ costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale.

anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (c.d. soggetti in posizione apicale; art. 5, comma 1, lett. a), D.lgs. 231/01);

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, co. 1, lett. b), D.lgs. 231/01).

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2, D.lgs. 231/01), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'interesse o il vantaggio per la Società

La responsabilità sorge nell'ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio della società. Dunque, non soltanto se il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

L'esonero dalla responsabilità

Il D.lgs. 231/01 differenzia i meccanismi di esonero dalla responsabilità a seconda che l'illecito sia commesso dai soggetti in posizione apicale o dai sottoposti. La prima situazione è disciplinata dall'art. 6 del D.lgs. 231/01 ai sensi del quale la società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

1. l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
5. le persone abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Qualora, viceversa, il reato sia commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 231/01, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. È esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In tale contesto **Ristorazione Oggi S.r.l.** (di seguito, la "Società") ha provveduto ad adottare un Modello Organizzativo coerente con la specifica attività della Società, conformemente a quanto previsto dal d.lgs. 231/2001, sulla base di un'analisi del contesto aziendale che, mediante il coinvolgimento delle competenti strutture aziendali, è stata rivolta ad evidenziare le aree c.d. "a rischio" e le modalità con le quali si possono realizzare i reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

L' Amministratore unico della Società ha provveduto ad adottare il presente Modello Organizzativo in data 15/01/2022.

L' Amministratore unico ha il compito di valutare, anche sulla base delle proposte formulate dall'Organismo di Vigilanza, l'eventuale necessità e/o opportunità di procedere all'approvazione di ulteriori eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di (a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo, (b) significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, (c) modifiche normative al d.lgs. 231/2001.

La Società.

Ristorazione Oggi S.r.l. è una società con personalità giuridica organizzata secondo l'ordinamento della Repubblica

Italiana, fondata nel 2013 con la passione di azienda nuova, appena nata, creata dal forte desiderio di proporre una Ristorazione su misura, capace di soddisfare le esigenze del Cliente.

Nasce come società a responsabilità limitata con oggetto la preparazione e distribuzione di pasti in locali di terzi, la prestazione dei **servizi di ristorazione e di assistenza, pulizie e sanificazione** anche veicolate in unità ricettive in genere quali mense, spacci aziendali, ospedali, case di cura, istituti scolastici, residenze socio-assistenziali e per anziani e collettività in generale.

Struttura del Modello Organizzativo (M.O.).

Il Modello Organizzativo della Società, elaborato anche sulla base delle “Linee Guida” di Confindustria, contempla il coordinato funzionamento di un articolato sistema piramidale di principi e procedure, che si può descrivere sinteticamente come segue:

- **Codice etico (Allegato 2)**, è l’insieme dei principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari nell’ambito di un più generale percorso di crescita sostenibile garantendo, nel contempo, l’efficienza e l’efficacia del Sistema di controllo interno.
- **Sistema di controllo interno**, è l’insieme dei “processi” volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale. Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell’ambito del Modello Organizzativo il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutti i diversi livelli organizzativi.
- **Linee di Condotta**, si sostanziano in una declinazione operativa dei principi del Codice Etico e introducono regole specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi in particolare dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001.
- **Schemi di controllo interno**, sono stati elaborati per tutti i processi operativi ad alto e medio rischio e per i processi strumentali. Tali schemi presentano un’analoga struttura, che si sostanzia in un complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reato, le indicazioni comportamentali, nonché appositi flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione. Gli schemi di controllo interno sono stati elaborati alla luce di tre regole cardine e precisamente:
 1. la separazione dei ruoli nello svolgimento delle principali attività inerenti ai processi;
 2. la c.d. “tracciabilità” delle scelte, cioè la costante visibilità delle stesse (ad. es. mediante apposite evidenze documentali), per consentire l’individuazione di precisi “punti” di responsabilità e la “motivazione” delle scelte stesse;
 3. l’oggettivazione dei processi decisionali, nel senso di prevedere che, nell’assumere decisioni, si prescindano da valutazioni meramente soggettive, facendosi invece riferimento a criteri precostituiti.

Vigila sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo e ne cura il suo aggiornamento, un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Principi Generali di Controllo Interno.

Il sistema di controllo interno è definito come l’insieme dei “processi” presidiati dall’Amministratore Unico, dal management e dagli altri membri della struttura aziendale, che si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- affidabilità delle informazioni e del reporting economico/finanziario;

- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle procedure interne;
- salvaguardia del patrimonio aziendale.

Il Sistema di Controllo Interno si articola in principi generali il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi.

Ambiente di controllo

- I poteri di rappresentanza devono essere conferiti definendo i limiti in relazione alle dimensioni normali delle operazioni inerenti e secondo ambiti di esercizio strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa.
- Le responsabilità devono essere definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
- Nessuna operazione significativa può essere originata/attivata senza un'adeguata autorizzazione.
- I sistemi operativi devono essere coerenti con le politiche della Società ed il Codice Etico.

In particolare, le informazioni finanziarie della Società devono essere predisposte:

- nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei principi contabili statuiti e delle *best practice* internazionali;
- in coerenza con le procedure amministrative definite;
- nell'ambito di un completo ed aggiornato piano dei conti.

Valutazione dei rischi

L'attività di valutazione dei rischi alla base della costruzione del Modello Organizzativo é stata condotta con le funzioni aziendali interessate per individuare le attività c.d. "sensibili" e rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Inoltre, viene svolta sistematicamente, con il supporto delle competenti strutture, un'attività di valutazione dei principali fattori di rischio diffusi all'interno dell'organizzazione, secondo le seguenti modalità:

- Gli obiettivi devono essere adeguatamente definiti e comunicati a tutti i livelli interessati, al fine di rendere chiaro e condiviso l'orientamento generale della Società, al fine anche di consentire l'individuazione dei rischi connessi al raggiungimento degli obiettivi, prevedendone periodicamente un adeguato monitoraggio ed aggiornamento.
- Gli eventi negativi che possono minacciare la continuità operativa devono essere oggetto di apposita attività di valutazione dei rischi e di adeguamento delle protezioni.
- I processi di innovazione relativi a prodotti/servizi, organizzazioni e sistemi devono prevedere un'adeguata valutazione dei rischi realizzativi.

L'analisi dell'esposizione del rischio

Il modello di analisi si è svolto per macro aree, individuando puntualmente i singoli ambiti e reati. La parte speciale e la matrice allegate riepilogano non solo le aree e le specifiche attività, ma anche la quantificazione dell'esposizione al rischio di commissione di reato, individuando le relative indicazioni per la mitigazione dello stesso.

Di seguito viene riportata una descrizione sintetica dell'analisi delle macro aree con riferimento alle linee guida di mitigazione del rischio rispetto alle relative esposizioni rilevate.

L'attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le seguenti aree a rischio di commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati societari;
- Reati informatici;
- Reati di corruzione tra privati, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;

- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Altri reati per i quali sussiste un rischio di commissione.

La tabella seguente riepiloga in sintesi quanto emerso:

Reato	Articolo D.lgs. 231/2001	Applicabile
Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	Art. 24	✓
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24bis	✓
Reati contro la Pubblica Amministrazione	Art. 25	✓
Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25 bis 1	✓
Reati societari	Art. 25 ter	✓
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Art. 25 septies	✓
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio	Art. 25 octies	✓
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25 decies	✓
Reati Ambientali	Art. 25 undecies	✓
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25 duodecies	✓

Attività di controllo

- I processi operativi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale (policy, norme operative, procedure interne, ecc.) e/o di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.
- Le scelte operative devono essere tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività.
- Lo scambio di informazioni fra fasi/processi contigui deve prevedere meccanismi (riconciliazioni,

quadrature, ecc.) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

- Le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dall'azienda.
- Devono essere periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati.
- Il personale deve essere formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate.
- L'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale deve avvenire sulla base di analisi dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e monitorate.

Informazioni e Comunicazione

- Deve essere previsto un adeguato sistema di indicatori per processo/attività ed un relativo flusso periodico di reporting verso il management.
- I Sistemi Informativi, amministrativi e gestionali devono essere orientati all'integrazione ed alla standardizzazione.
- I meccanismi di sicurezza devono garantire un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni.

Monitoraggio

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua per valutazioni periodiche e in ottica di costante adeguamento.

Obblighi di segnalazione

I Destinatari dei principi sopra esposti, hanno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza:

- ogni violazione o sospetta violazione delle Linee di Condotta e del Modello Organizzativo; le segnalazioni devono essere fornite in forma non anonima. La Società e l'Organismo di Vigilanza tutelano dipendenti e collaboratori terzi da eventuali conseguenze pregiudizievoli derivanti dalla segnalazione, assicurando la riservatezza dell'identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge.

A titolo esemplificativo, i responsabili di funzione provvedono a segnalare all'Organismo di Vigilanza:

- comportamenti a rischio reati ex D.lgs. 231/2001, relativi ai processi operativi di competenza di cui siano venuti a conoscenza in qualunque modo, anche attraverso collaboratori;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, di cui si venga ufficialmente a conoscenza, riguardanti illeciti e/o ipotesi di reato di cui al d.lgs. 231/2001 con rischi di impatto aziendale.

Sanzioni

I comportamenti non conformi alle presenti disposizioni, comporteranno, indipendentemente ed oltre gli eventuali procedimenti penali a carico del/gli autore/i della violazione, l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi della vigente normativa e/o contrattazione collettiva.

L'impegno alla mitigazione del rischio

In ragione delle esposizioni al rischio che sono emerse, Ristorazione Oggi s.r.l. adottando il presente modello ex D.Lgs. 231/2001 si impegna a monitorare e controllare le specifiche attività e processi, attraverso una serie di azioni (declinate in modo differenziato in ragione delle specificità) che consentono di mitigare l'esposizione al rischio. In tutti i casi, si ottiene un miglioramento.

Ristorazione Oggi s.r.l. è consapevole che la mera predisposizione dell'analisi e formalizzazione delle azioni di mitigazione non è sufficiente, e si impegna a declinare nelle procedure aziendali tali azioni, oltre a procedere a controlli costanti sia di primo livello che per il tramite dell'Organismo di Vigilanza. In merito all'Organismo di Vigilanza (ODV) viene garantito il flusso informativo con periodicità e contenuti preventivamente definiti.

B) Organismo di Vigilanza (OdV).

Ruolo e composizione

L'art. 6 del decreto legislativo 231/2001 - nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione ed alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa - ha previsto l'istituzione di un organismo di vigilanza interno all'ente (di seguito anche "OdV"), cui è assegnato specificamente il *"compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento"*.

L'Organismo di Vigilanza (sia che esso sia monocratico che collegiale, ed in quest'ultimo caso dovrà risultare composto da tre componenti) dovrà essere composto da seguendo uno o più dei seguenti criteri:

- (a) componenti del Collegio Sindacale;
- (b) soggetti interni alla Società, privi di poteri esecutivi e di deleghe o procure operative, purché dotati della necessaria indipendenza e professionalità;
- (c) soggetti esterni da scegliersi tra professionisti specializzati, purché dotati della necessaria indipendenza e professionalità;

All'atto della nomina, l'Organo Amministrativo in carica dovrà prevedere gli emolumenti spettanti ai membri dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso in cui il soggetto nominato sia dipendente o componente di altri organi i cui compiti, in tutto o per la parte preponderante, consistano nella vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno, costituendo il Modello parte integrante dello stesso.

I compiti assegnati all'OdV richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza si caratterizza, pertanto, per i seguenti requisiti:

– Autonomia e indipendenza.

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della propria attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere garantendo l'insindacabilità delle scelte dell'OdV da parte degli organi dell'ente e prevedendo un'attività di reporting al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente di Ristorazione Oggi s.r.l., a tale fine, l'Organismo di Vigilanza riporta a livello gerarchico all'Organo Amministrativo, ciò consentendo di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Esso non deve inoltre essere coinvolto in alcun modo in attività operative, né partecipare ad attività di gestione che ne minaccerebbero l'obiettività del giudizio nello svolgimento delle proprie attività di verifica.

– Professionalità.

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

A tal fine sono richieste, anche a livello complessivo nel caso sia organizzato a livello collegiale, competenze di natura giuridica, aziendale ed organizzativa, nonché la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione, del campionamento statistico, della struttura e delle modalità realizzative dei reati.

– Continuità di azione.

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello Organizzativo con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura interna, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello Organizzativo ed assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

Requisiti professionali e personali

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere scelti tra soggetti particolarmente qualificati e con esperienza nell'esercizio di attività di amministrazione o di controllo ovvero fra soggetti che abbiano ricoperto ruoli direttivi presso imprese, enti pubblici, pubbliche amministrazioni, o abbiano svolto o svolgano attività professionali o di insegnamento universitario in materie giuridiche, economiche e finanziarie.

È altresì necessario garantire che i componenti dell'Organismo di Vigilanza abbiano, oltre che qualità professionali, anche qualità personali tali da renderli idonei a svolgere il compito a loro affidato, dichiarandolo all'atto di accettazione della nomina.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, pertanto, dovranno essere esenti da cause di incompatibilità e conflitti di interessi tali che possano minarne l'indipendenza e la libertà d'azione e di giudizio. All'atto della nomina i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare apposita dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante la sussistenza dei requisiti personali richiesti.

Cause di ineleggibilità

La durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza è fissata in 3 anni, e la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza non può essere ricoperta da coloro che:

- (a) siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- (b) siano stati condannati con sentenza passata in giudicato, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;
 - a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel R.D., 16 marzo 1942, n. 267;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;
- (c) siano stati condannati con sentenza anche non definitiva per uno dei reati previsti come presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente;
- (d) si trovino in relazione di parentela o affinità con i soggetti apicali di Ristorazione Oggi s.r.l. o di altre società collegate;
- (e) siano legati a Ristorazione Oggi s.r.l. o ad altre società collegate da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare un conflitto di interesse.

Le preclusioni di cui alle precedenti lettere (b) e (c) valgono altresì in caso di applicazione della pena su richiesta delle parti di cui all'art. 444 c.p.p., salvo che sia intervenuta l'estinzione del reato.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità o decadenza.

Quest'ultima ricorre e può essere deliberata dall'Organo Amministrativo esclusivamente nei seguenti casi:

- (a) vi sia grave inadempimento agli obblighi di vigilanza;
- (b) vengano a mancare i requisiti di onorabilità e moralità;
- (c) sia stata irrogata, nei confronti della Società, una sanzione interdittiva, a causa dell'inattività dei componenti;
- (d) subentri, dopo la nomina, una qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La decadenza dalla carica per una qualunque delle suddette ragioni comporta la non rieleggibilità del componente. In tale quadro ed in relazione alle dimensioni ed alle attività svolte dalla Società, l'Organismo di Vigilanza assume la veste di organo collegiale. La scelta dei componenti dell'Organismo di Vigilanza tra i soggetti abbiano i requisiti

elencati è in capo all'Amministratore Unico unitamente al/i socio/i.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ed esclusivamente all'Amministratore Unico.

Per le precedenti ragioni, l'Organo Amministrativo periodicamente (ed almeno annualmente in occasione della presentazione della relativa relazione da parte dell'OdV) verifica il rispetto di quanto sopra riportato.

Nei casi di cessazione del proprio ruolo dall'Organismo di Vigilanza, per cause diverse dalla decadenza, l'Organo Amministrativo si attiva al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

Durata in carica, sostituzione, decadenza e revoca

L'Organismo di Vigilanza dura in carica per 3 anni. Il venir meno di anche uno solo dei requisiti professionali e/o personali di cui al paragrafo che precede, ovvero il cambio o la perdita del ruolo in funzione del quale è stato individuato quale membro dell'OdV, comporta la decadenza dalla medesima carica. Il componente dell'Organismo di Vigilanza interessato dovrà dare immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione del venir meno dei requisiti suddetti.

In caso di rinuncia di un componente dell'Organismo di Vigilanza lo stesso deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione il quale provvederà alla sua sostituzione.

L'eventuale revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire esclusivamente per giusta causa, per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni gli obblighi di riservatezza di seguito elencate, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Riservatezza

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione. I membri dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello Organizzativo. Inoltre, i membri dell'Organismo di Vigilanza si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli ricompresi nel paragrafo "Compiti e poteri", e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo di Vigilanza deve essere trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al decreto legislativo 196/2003 ("Codice Privacy"). L'inosservanza dei suddetti obblighi come predetto, costituisce giusta causa di revoca dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

Compiti e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

1. verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello Organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati attualmente previsti dal decreto legislativo 231/2001 e di quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della persona giuridica;
2. verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello Organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
3. formulare proposte all'Amministratore Unico per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello Organizzativo adottato da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si rendessero necessarie in conseguenza di (a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo, (b) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, (c) modifiche legislative al decreto legislativo 231/2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta dell'ente;

4. a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello Organizzativo, segnalare tempestivamente le stesse, anche in caso di gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, all'Amministratore Unico, per gli opportuni provvedimenti disciplinari che dovranno essere irrogati; l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente l'Amministratore Unico e il/i socio/i qualora le violazioni riguardassero i soggetti di vertice della Società;
5. predisporre una relazione informativa, su base semestrale, per l'Amministratore Unico, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse;
6. trasmettere le relazioni di cui ai punti precedenti all'Amministratore Unico.

Per l'espletamento dei suddetti compiti, all'Organismo sono attribuiti i più ampi poteri. In particolare:

- le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale;
- è autorizzato il libero accesso dell'Organismo di Vigilanza presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto legislativo 231/2001;
- l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società o della quale questa si avvale, ovvero di consulenti esterni perché collaborino nell'esecuzione dell'incarico sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo stesso, nonché chiedere ai rappresentanti aziendali, di volta in volta identificati dall'Organismo di Vigilanza, di partecipare alle relative riunioni;
- è attribuita all'Organismo di Vigilanza, per l'espletamento delle attività proprie, piena autonomia economico/gestionale, non condizionata da limiti di spesa.

Flussi informativi

L'Art. 6 c. 2 lett. d) del decreto legislativo 231/2001 individua specifici *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*.

È previsto un sistema di reporting, sistematico e strutturato, in merito a temi/fatti a rischio, la cui rilevazione ed analisi costituisca i *red flag* dai quali possono originare azioni di riscontro e approfondimento dell'OdV su eventuali situazioni anomale e/o di reato.

Deve essere inoltre portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza la struttura della Società (composizione, organigramma aziendale, ecc.).

È compito della Società informare l'Organismo di Vigilanza in caso di eventuali variazioni.

Le informazioni relative ai flussi aziendali inviate all'Organismo di Vigilanza devono essere archiviate in forma elettronica e recuperabili nel tempo dal Referente Interno e dal membro dell'OdV.

Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è dotato delle risorse finanziarie sufficienti per consentire l'adeguato svolgimento del proprio ruolo operativo. Qualora le predette risorse risultino insufficienti, l'Organismo di Vigilanza può chiedere ed ha il diritto di ottenere dall'Organo Amministrativo in carica le risorse necessarie all'espletamento dei propri compiti.

Il budget iniziale e di periodo è preventivamente deliberato dall'Organo Amministrativo, sulla base di apposita relazione in merito al piano delle attività del periodo predisposta dall'Organismo di Vigilanza. Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza può disporre in piena autonomia, dandone rendicontazione sull'utilizzo almeno su base annuale, in occasione della relazione periodica.

Infine, per l'espletamento delle relative funzioni, sono messi a disposizione dell'Organismo di Vigilanza adeguate risorse di segreteria e i mezzi tecnici necessari.

Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Relativamente alle modalità di invio e gestione dei flussi informativi e segnalazioni da parte dei soggetti sia interni sia esterni, si prevede che:

- debbano essere effettuate per iscritto utilizzando l'indirizzo di posta elettronica (di seguito indicata: odv@ristorazioneoggi.it) o, anche in forma anonima, inviandole all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza presso Ristorazione Oggi s.r.l.;
- l'Organismo di Vigilanza deve garantire la riservatezza circa l'identità degli autori delle segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Ristorazione Oggi s.r.l. o delle persone accusate erroneamente o in mala fede;
- i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza relativamente agli obblighi informativi, consentendo la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una loro adeguata valutazione;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità i flussi informativi e le segnalazioni ricevute, essendo di sua competenza il giudizio sui singoli casi portati alla sua attenzione e sull'opportunità di intraprendere ulteriori attività di verifica, di proporre eventuali azioni disciplinari e di inoltrare le informazioni ottenute all'organo amministrativo;
- quanto ricevuto dall'Organismo di Vigilanza è conservato in uno specifico archivio di natura informatica e/o cartacea, il cui accesso, conservazione e protezione è curato dall'Organismo stesso, nel rispetto della normativa vigente.

L'Organismo di Vigilanza esercita i poteri attribuiti, persegue le proprie finalità ed effettua le proprie valutazioni in completa autonomia ed indipendenza di iniziativa e di controllo rispetto ad ogni struttura aziendale.

Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Unico;
- la seconda, su base periodica, con cadenza semestrale nei confronti dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Di ogni contatto o adunanza dell'Organismo di Vigilanza con l'Organo Amministrativo in carica dovrà rimanere evidenza scritta conservata tra gli atti e/o verbali del relativo Organo.

L'Organismo di Vigilanza trasmette, inoltre, all'Organo Amministrativo in carica all'inizio ed entro la fine di ogni anno fiscale un documento contenente il piano di lavoro delle attività che intende porre in essere in tale periodo e un rapporto scritto sull'attuazione del Modello.

Libri obbligatori dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a conservare e aggiornare i seguenti Libri:

- Libro verbale delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
- Libro registro segnalazioni e istruttorie.

I Libri obbligatori dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere custoditi dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza (nel caso di collegialità) ovvero dall'unico componente.

Libro verbale delle attività dell'Organismo di Vigilanza

Nel libro verbale delle riunioni dovranno essere raccolti i verbali delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza (nel caso di organo monocratico, è un report), ovvero le copie dei verbali degli altri Organi Sociali nei casi previsti dal Modello.

I verbali e/o report dovranno indicare sinteticamente data e ora di apertura e chiusura della riunione, i presenti alla riunione, l'ordine del giorno, le discussioni in tema, le decisioni e le motivazioni delle decisioni. Non dovranno, invece, contenere le eventuali segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza e relative istruttorie e decisioni

prese in merito, le quali saranno contenute nel *“Libro registro segnalazioni e istruttorie”*.

Nel caso di organismo collegiale, i componenti dissenzienti rispetto alle decisioni verbalizzate, potranno far annotare il proprio dissenso e la relativa motivazione.

Libro registro segnalazioni e istruttorie.

Nel *“Libro registro segnalazioni e istruttorie”* dovranno essere raccolte le segnalazioni relative alle violazioni del Modello.

Il registro dovrà contenere informazioni circa:

- numero progressivo;
- data di ricezione della segnalazione;
- soggetto segnalante (se indicato);
- soggetto segnalato;
- oggetto della segnalazione;
- data di evasione della segnalazione;
- istruttoria conseguente alla segnalazione;
- disposizioni in merito agli accertamenti di verifica;
- eventuali e conseguenti proposte correttive e/o disciplinari.

L'evasione delle segnalazioni avviene in sede di riunione dell'Organismo di Vigilanza, previo espletamento degli approfondimenti del caso.

Riservatezza

Il membro dell'Organismo di Vigilanza è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti dell'Organo Amministrativo in carica.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che allo stesso dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello Organizzativo.

Inoltre, il membro dell'Organismo di Vigilanza si astiene dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli ricompresi nel paragrafo *“Compiti e poteri”*, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso del membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al Decreto legislativo 196/2003 (*“Codice Privacy”*) come novellato dal D.lgs. 101/2018 e del Regolamento UE n. 679/2016.

L'inosservanza dei suddetti obblighi costituisce giusta causa di revoca dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

C) Modalità e Procedura segnalazione illeciti e irregolarità

Whistleblowing

La legge 30 novembre 2017, n. 179, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala presunti illeciti (cd. whistleblowing), nonché l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e ha integrato la normativa in tema di obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Dal 2017 tale disciplina è stata estesa anche al lavoro privato.

In virtù di ciò è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come Whistleblowing.

Con l'espressione Whistleblower si fa riferimento al dipendente che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse più elevato agli organi legittimati ad intervenire.

Il Whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il Whistleblower. Chi segnala il comportamento illecito è protetto dall'anonimato per evitare che ci siano delle ritorsioni nei suoi confronti da parte del datore di lavoro o dei colleghi.

Lo scopo principale del Whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

Oggetto della segnalazione

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del Whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, nel contesto nel "Modello Organizzativo ex Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" adottato da Ristorazione Oggi s.r.l.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a Ristorazione Oggi s.r.l.;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine e/o reputazionale;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o dei terzi o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio ai dipendenti od a terzi che svolgono la loro attività presso l'azienda.

Il Whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla vigente disciplina e/o alle procedure aziendali.

Contenuto delle segnalazioni

Il Whistleblower (ossia chi effettua la segnalazione) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Attività di monitoraggio e verifica interna

Un'attività periodica di verifica è prevista sul rispetto dei principi e regole di comportamento contenuti nel presente Codice Etico, ovvero sulla loro efficacia e adeguatezza per il contenimento dei rischi di commettere qualsivoglia reato presupposto.

I risultati di tali verifiche devono essere relazionati all'Organismo di Vigilanza e al vertice dell'organizzazione per la segnalazione di eventuali significative violazioni o di carenze in merito alla sua adeguatezza.

Attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione

La registrazione delle segnalazioni, la gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, l'OdV potrà decidere di archiviare la segnalazione qualora ritenga che la natura e il contenuto della segnalazione sia irrilevante ai sensi della normativa di riferimento, nonché priva di elementi di rischio per Ristorazione Oggi s.r.l., informando dell'esito il soggetto segnalante.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento all'Organo Amministrativo, dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

Forme di tutela del Whistleblower

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del Whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;

- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del Whistleblower

Nei confronti del dipendente, Ristorazione Oggi s.r.l. non effettuerà azioni ritorsive (sanzioni disciplinari, demansionamento, sospensione, licenziamento o interruzione dei rapporti di collaborazione), né discriminerà in alcun modo l'autore della segnalazione che abbia svolto in buona fede azioni mirate a riferire eventi o situazioni in contrasto con il modello 231 adottato.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organo Amministrativo che, valutata la sussistenza degli elementi, provvede di conseguenza a rimuovere le circostanze discriminatorie.

Responsabilità del Whistleblower

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Per comunicazione ed informazioni è possibile contattare l'Organismo di Vigilanza inviando una email a odv@ristorazioneoggi.it

Per poter essere accolte, le segnalazioni devono contenere il seguente Form di Segnalazione in modalità cartacea o allegato alla email con cui viene effettuata la segnalazione.

INFORMAZIONI DA FORNIRE	RISPOSTA
Generalità del segnalante ed eventuale ruolo ricoperto in azienda*	
Descrizione dei fatti oggetto di segnalazione*	
Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati*	
Generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione*	
Indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dall'illecito o dalla irregolarità	
Altre informazioni utili in riferimento ai fatti segnalati	

Allegare alla presente eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

***le informazioni sono da fornire obbligatoriamente**

Regime sanzionatorio

Ristorazione Oggi s.r.l. prenderà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e/o dalle altre norme nazionali applicabili nei confronti di:

1. Coloro che hanno effettivamente avuto un comportamento "illecito" e/o "irregolare" (Cfr. art. 4 della presente procedura);

2. Coloro che hanno effettuato una segnalazione che si è rivelata essere infondata e fatta con dolo o colpa grave;
3. Coloro che violano le misure a tutela del segnalante;
4. Coloro che pongono in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

Informativa Privacy

I dati personali sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. In particolare Ristorazione Oggi s.r.l. garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

Titolare del trattamento

La titolarità del trattamento è in capo a Ristorazione Oggi s.r.l. a cui appartiene il soggetto segnalante e quello segnalato presso le loro sedi istituzionali.

Categorie di dati personali

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (di seguito anche "GDPR"), i dati personali trattati in base alla presente procedura saranno, ove conferiti, i dati personali del segnalante e del segnalato strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per consentirne la relativa gestione e dati di eventuali altri terzi indicati nel form di segnalazione.

Finalità del trattamento

I dati personali saranno trattati per le finalità connesse alla gestione delle segnalazioni di cui alla presente procedura.

Base giuridica del trattamento

La base giuridica del trattamento dei dati personali conferiti in occasione di segnalazioni di cui alla presente procedura è l'obbligo giuridico discendente dalle previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001, per come modificato dalla Legge n. 179 del 2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Il conferimento dei dati personali del segnalante ha natura obbligatoria, in quanto un eventuale rifiuto potrebbe rendere impossibile o estremamente difficoltoso l'accertamento circa la fondatezza della segnalazione effettuata. Il conferimento dei dati personali del segnalato ha natura obbligatoria, in quanto un eventuale rifiuto renderebbe impossibile l'accertamento circa la fondatezza della segnalazione effettuata.

Categorie di destinatari dei dati personali

Destinatario dei dati personali è il "Comitato Whistleblowing" che, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalla presente procedura è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di eventuali soggetti coinvolti nella segnalazione.

I dati personali potranno essere comunicati ai soggetti come sopra descritto e, in ogni caso, non saranno oggetto di diffusione.

Trasferimento dei dati in paesi extra-ue

Non è previsto alcun trasferimento dei dati personali raccolti in paesi Extra-Ue.

Periodo di conservazione dei dati raccolti

I dati personali raccolti per le finalità sopra esposte saranno conservati per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione.

Per quanto riguarda i dati dei dipendenti in caso di adozione di provvedimenti disciplinari, essi saranno conservati per il periodo di tempo previsto per tale finalità come da Registro del Titolare.

Successivamente tali dati saranno distrutti o resi in forma anonima se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione.

Diritti dell'interessato

In relazione al predetto trattamento, il segnalante ed il segnalato potranno esercitare i diritti di cui al Regolamento (UE) 2016/679 nei limiti della loro compatibilità con la normativa in materia di whistleblowing. In particolare, l'esercizio del diritto di accesso da parte del segnalante o del segnalato ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di whistleblowing può essere limitato, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al segnalato di avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del segnalante.

D) Sistema disciplinare.

Premessa

L'art. 6 del decreto legislativo 231/2001 - nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione ed alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa - ha previsto l'introduzione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell'applicabilità all'ente della "esimente" prevista dalla citata disposizione di legge.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni per violazioni dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal decreto legislativo 231/2001.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dalle Risorse Umane.

Relativamente all'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle Risorse Umane e dell'Amministratore Unico.

È, però, previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello Organizzativo, di talché non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello Organizzativo senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello Organizzativo.

Definizioni

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

a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

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

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

a) per **violazione colposa**, quella che, anche se preveduta non è voluta, e si è verificata per negligenza, imprudenza, imperizia e per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini, discipline e degli standards e procedure del Codice Etico e del Modello;

b) per **violazione dolosa** quella prevista, nonché quella attuata per eludere fraudolentemente i principi, le linee guida e le procedure del Modello.

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

Il sistema disciplinare – Provvedimenti per inosservanza da parte dei: LAVORATORI DIPENDENTI

Le violazioni del Modello Organizzativo compiute dai dipendenti costituiscono illecito disciplinare e sono sanzionate nel pieno rispetto dell'art. 7 della legge 300 del 20 maggio 1970, della normativa vigente e dei contratti collettivi di riferimento ossia, il "Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Turismo e Pubblici Esercizi" e "Multiservizi – Servizi di Pulizia".

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate

dal presente Modello Organizzativo, in applicazione del decreto legislativo 231/2001, determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate, secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui al predetto art. 7 della legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari "mediante affissione in luogo accessibile a tutti", che all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

Fermo quanto precede, si precisa che:

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

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

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

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

a) il rimprovero verbale, nei casi di violazione colposa;

b) l'ammonizione scritta;

c) la multa non superiore a tre ore della retribuzione;

d) sospensione dal lavoro per una durata non superiore a tre giorni;

e) la sanzione pecuniaria, nei limiti di cui all'art 7 dello S.L., per reiterata violazione colposa o per violazione dolosa;

f) il trasferimento disciplinare, qualora sia previsto dal CCNL applicabile, per reiterata violazione colposa, o per seconda violazione dolosa;

g) il licenziamento disciplinare, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, nel caso di plurime reiterazioni di violazioni colpose, o nel caso di violazioni tali da far incorrere la Società Ristorazione Oggi s.r.l. in una delle ipotesi di applicazione della responsabilità amministrativa, di cui al Decreto;

h) il licenziamento con o senza preavviso.

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

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

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

QUADRI, IMPIEGATI, OPERAI

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo, e a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il personale dipendente dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, come di seguito riportato.

Di seguito le infrazioni²¹ e le misure sanzionatorie, ad esse conseguenti in applicazione del richiamato principio di proporzionalità.

Infrazioni

- Inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate “Principi Generali di Controllo Interno”.
- Inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice Etico.
- Inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti per negligenza e senza l’esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo.
- Omissione di comunicazione dovuta all’Organismo di Vigilanza come sopra indicata.
- Comportamenti a rischio (così come sopra elencati) tenuti nei confronti della Pubblica Amministrazione.
- Comportamento a rischio (così come sopra elencati) che si è in concreto tradotto in un atto che espone la Società anche a una situazione oggettiva di pericolo.
- Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato previsto dal decreto legislativo 231/2001.
- Comportamento che ha determinato l’applicazione delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.
- Ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l’imputazione a carico della Società delle misure previste dal decreto legislativo 231/2001.
- Inosservanza degli strumenti e presidi specifici di controllo sopra previsti.

Lavoratori dipendenti non Dirigenti

In applicazione del richiamato principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell’infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni 5 giorni.

Il sistema disciplinare – Provvedimenti per inosservanza da parte dei: DIRIGENTI

Per i dirigenti, valgono le vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, fermo restando che, per le infrazioni di maggiori gravità, così come individuate dal presente sistema disciplinare, la società potrà addivenire al licenziamento del dirigente autore dell’infrazione.

Costituisce illecito disciplinare anche la **mancata vigilanza** da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello, così come la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevati ancorché tentata.

Il sistema disciplinare – Provvedimenti per inosservanza da parte degli: AMMINISTRATORI

In caso di comportamenti dell’Amministratore Unico in violazione del Modello Organizzativo, l’Organismo di Vigilanza prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell’assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all’amministratore.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.).

²¹ La violazione delle regole aziendali potrà essere sanzionata anche se non costituisce reato o se manifestata nella forma del tentativo.

Il sistema disciplinare – Provvedimenti per inosservanza da parte di: SOGGETTI TERZI NON DIPENDENTI

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei consulenti, collaboratori e da quanti siano di volta in volta individuati come “destinatari” dello stesso è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole interne secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali utilizzate, ed in ogni caso con l’applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l’automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell’art. 1456 c.c.) fatto salvo il risarcimento del danno.

E) Divulgazione del Modello Organizzativo e Formazione

La comunicazione e la formazione costituiscono strumenti essenziali al fine di un'efficace implementazione e diffusione del Modello Organizzativo e del relativo Codice Etico. Le Risorse Umane garantiscono, in stretta collaborazione e con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, una corretta conoscenza dei principi e delle linee di condotta adottati dalla Società sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi operativi considerati sensibili e rilevanti.

Comunicazione

Al momento dell'assunzione le Risorse Umane promuovono la conoscenza del Modello Organizzativo e del Codice Etico, anche mediante accesso diretto agli stessi sul sito internet della Società, dove é disponibile e costantemente aggiornata la documentazione di riferimento in materia di decreto legislativo 231/2001. Le Risorse Umane curano e promuovono adeguate iniziative di diffusione in caso di revisione del Modello Organizzativo.

Formazione

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al decreto legislativo 231/2001, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basa il Modello Organizzativo e il relativo Codice Etico fra tutti i dipendenti che, pertanto, sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

Gli interventi formativi vengono attuati dalle Risorse Umane con il supporto dell'Organo di Vigilanza per quanto concerne i contenuti delle iniziative formative. L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in ragione del ruolo ricoperto dai destinatari; del livello di rischio dell'area in cui operano; dell'aver o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

Per i soggetti maggiormente coinvolti nelle attività considerate sensibili ai fini del decreto legislativo 231/2001, la Società organizza corsi di formazione *ad hoc* in aula.

La partecipazione ai corsi di formazione ha carattere obbligatorio.

Approvazione, formalizzazione ed aggiornamento del Modello 231

Ristorazione Oggi s.r.l. approva e formalizza il Modello ed ogni suo allegato, nonché ogni variazione/integrazione ad esso apportata, e ne promuove l'adozione da parte di tutti i destinatari, le quali adotteranno in autonomia il presente documento, ed ove richiesto e/o necessario adeguandolo, ove necessario, alle peculiarità di ciascuna realtà aziendale in coerenza alla propria autonomia gestionale ed organizzativa.

L'Organo Amministrativo in carica (tempo per tempo) di Ristorazione Oggi s.r.l. cura l'aggiornamento e l'eventuale revisione del Modello ed ogni suo allegato, e valuta le eventuali proposte di modifica/integrazione, anche provenienti dall'Organismo di Vigilanza, e/o dalle Autorità esterne e/o in relazione alle evoluzioni legislative, normative e regolamentari.

Pogliano Milanese, 15 gennaio 2022

L'Amministratore Unico



Per presa visione e approvazione
l'Organismo di Vigilanza

