



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

***Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
e successive modifiche ed integrazioni***

PARTE GENERALE

Indice:



1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231: “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”	
1.1. Premessa metodologica	
1.2. Autori dei reati	
1.3. La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi	
1.4. Le sanzioni previste nel decreto a carico dell’Ente	
1.5. Le condotte esimenti la responsabilità amministrativa.....	
2. Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di SPORTING CENTER LIGNANO s.r.l.....	
2.1. Le finalità del Modello	
2.2. Il concetto di rischio accettabile	
2.3. La costruzione del Modello e la sua adozione	
2.4. I documenti connessi al Modello.....	
2.5. Gestione delle risorse finanziarie.....	
2.6 Punti cardine del Modello.....	
3. L’Organismo di Vigilanza.....	
3.1. Le caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza	
3.2. L’individuazione dell’Organismo di Vigilanza, durata ed integrazione	
3.3. Funzione, compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza	
3.4. Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	
3.5. Obblighi di informazione propri dell’Organismo di Vigilanza	
4. Formazione del personale e diffusione del modello.....	
5. Sistema sanzionatorio per mancata osservanza del presente modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate	
5.1. Principi generali	
5.2. Criteri per l’irrogazione delle sanzioni	
5.3. Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio	
5.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti e Dirigenti.....	
5.5. Misure nei confronti degli Amministratori	
5.6. Misure nei confronti di soggetti esterni, quali Collaboratori esterni, soci in società partecipate da Sporting, fornitori e partners	
5.7. Il codice etico	
Parte speciale salute e sicurezza dei lavoratori	
Parte speciale relativa ai reati	
Schede matrice del modello organizzativo aziendale	



1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231: “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

Premessa

Il Decreto Legislativo del 8 giugno 2001 n. 231 (d’ora innanzi, per brevità, “D.Lgs. n. 231/01” o “Decreto”), in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000 n.300, recante la Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali a cui l’Italia ha già da tempo aderito.

Il Decreto ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche (d’ora innanzi, per brevità, “Ente/i” ovvero anche la “Società”), per la commissione di reati da parte di persone fisiche che fanno parte dell’organizzazione dell’Ente.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

Il Decreto precisa inoltre che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.1 PREMESSA METODOLOGICA

Nell’analisi dei rischi potenziali appare opportuno evidenziare che, in conformità a quanto indicato anche dalle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001” emanate da Confindustria in data 7/3/2002 aggiornate in data 31.01.2008 (pag. 18), si è operato tenendo altresì conto della storia dell’ente. Aspetto importante, unitamente all’individuazione delle aree di rischio, tenuto presente nell’ambito della cosiddetta “mappatura del rischio” è stato dunque individuato nelle vicende pregresse della società in ordine alla commissione da parte di dipendenti, sia in posizione apicale sia in posizione subordinata.

Si è infatti potuto rilevare come non siano stati registrati episodi delittuosi realizzati da dipendenti SPORTING CENTER LIGNANO in passato con riferimento alle ipotesi di reati dolosi previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successivi aggiornamenti.

Il criterio dei precedenti storici è stato, dunque, utilizzato al pari degli altri individuabili

nella corretta costruzione di un modello organizzativo, nell'attività di individuazione del rischio e di possibilità del verificarsi di ipotesi delittuose.

La società ha dato maggiore evidenza alla casistica che rientra nei reati colposi ex art. 25 septies, e quindi si è operato con la massima attenzione in ordine all'analisi di rischi, alla valutazione ed adeguamento dei controlli preventivi per i reati di lesioni personali colpose ex art. 590 c.p. ed omicidio colposo ex art. 590 c.p.

La vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi detta principi e criteri per la gestione della salute e la sicurezza sul lavoro in azienda e, pertanto, il Modello non potrà prescindere dal rispetto della normativa già esistente.

Alla valutazione dei precedenti storici si è associato un lavoro di analisi complessiva dei rischi per tutte le aree aziendali, recuperando in parte l'attività e l'analisi già svolta per la redazione delle procedure interne e le policy di gruppo infra dettagliatamente elencate, riportate e facenti parte integrante del presente Modello.

Si è altresì implementato e rivisitato il Codice Etico, strumento indispensabile nell'attività aziendale, la cui osservanza, unitamente ad una rigorosa applicazione del sistema sanzionatorio disciplinare, può essere individuata quale misura di prevenzione per la commissione di reati a rischio limitato.

Il sistema dei controlli preventivi è ritenuto adeguato per impedire la commissione di reati secondo la previsione del D.L.vo 231/2001.

Alla luce del lavoro di individuazione dei rischi e della verifica del sistema di contenimento dei medesimi così come determinato per i reati previsti nel D.L.vo 231/2001 nelle diverse tipologie di aree aziendali, si ritiene di poter affermare di aver ricondotto nell'alveo del rischio accettabile la possibilità di commissione di reati.

1.2 Autori dei reati

Secondo il Decreto, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

1) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo, c.d. soggetti in posizione apicale o "**apicali**"; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);

2) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati (c.d. **soggetti sottoposti** all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

A questo proposito, giova rilevare che, secondo un orientamento dottrinale ormai consolidatosi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere che sussista un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, fornitori, consulenti, collaboratori.

1.3 La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi

Quanto alla tipologia dei reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il D. Lgs. 231/2001, nel suo testo

originario, si riferiva ad una serie di **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**, quali:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.);
- truffa commessa a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica (art. 640 ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

Il testo originario è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può determinare la responsabilità amministrativa degli enti:

- **delitti informatici**, introdotti dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*" che ha inserito nel D. Lgs n. 231/2001 l'articolo 24 –bis;
- **reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo**, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 *l'articolo 25-bis*,
- **reati in materia societaria** introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 *l'articolo 25-ter*,
- **delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 *l' articolo 25-quater*;
- **delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 *l' articolo. 25-quater*;
- **delitti contro la personalità individuale** introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 *l' articolo 25-quinquies*;
- **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** previsti dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 *l' articolo 25-sexies*;
- **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 così come previsti dall'art. 300 D. L.vo 9 aprile 2008 n. 81 emanato in attuazione della Legge Delega 3 agosto 2007 n. 123, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 *l' articolo 25-septies*;
- **reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di**

provenienza illecita, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l' *articolo 25-octies*;

- **reati transnazionali**, introdotti dalla **Legge 16 marzo 2006 n. 146**, “Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”, che vengono di seguito elencati:
 - reato di associazione per delinquere (articolo 416 cod. pen.);
 - reato di associazione di tipo mafioso (articolo 416-bis cod. pen.);
 - reato di associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n.43);
 - reato di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - reato relativo al traffico di immigrazioni (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
 - reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis cod. pen.);
 - reato di favoreggiamento personale (articolo 378 cod. pen.).

Per effetto dell'entrata in vigore nel mese di luglio 2009 di ulteriori provvedimenti legislativi, il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 ha subito talune modifiche, in particolare per quanto concerne l'elenco dei reati dalla cui commissione - sempre se nell'interesse o a vantaggio della Società - può derivare la responsabilità della persona giuridica.

I reati introdotti sono i seguenti:

- **Delitti di criminalità organizzata** previsti dalla Legge n. 94/09 del 15 luglio 2009 che introduce nel D. Lgs. 231/01 il nuovo *art. 24 ter*.
- **Delitti contro l'industria e il commercio e delitti in materia di violazione del diritto d'autore** previsti dalla Legge n. 99/09 del 23 luglio 2009 che introduce nel D. Lgs. 231/01 il nuovo articolo *25 bis. 1* e il nuovo articolo *25-novies*, oltre a modificare l'*art. 25-bis*.

1.4 Le sanzioni previste nel decreto a carico dell'Ente

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in:

- 1) amministrative pecuniarie;
- 2) interdittive;
- 3) confisca;
- 4) pubblicazione della sentenza.

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



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

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a 100, né superiore a 1000) tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di circa Euro 258,00 ad un massimo di circa Euro 1.549,00. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2°, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, "Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'Ente e la sua posizione sul mercato. [...] Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ente".

L'articolo 12 del D. Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio, o ne ha ricavato un vantaggio minimo, ovvero quando il danno cagionato è di particolare tenuità; (riduzione della sanzione pecuniaria a $\frac{1}{2}$ e comunque non superiore ad €103.291,00);
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ovvero è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da $\frac{1}{3}$ a $\frac{1}{2}$);
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ed è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da $\frac{1}{2}$ a $\frac{2}{3}$);

2) Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto, sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo:

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

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D. Lgs. n. 231/01, ossia:

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

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, 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.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”*;
- *“l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato”*

mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";

- *"l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca"*.

Il Legislatore si è, inoltre, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

3) Ai sensi dell'articolo 19, D. Lgs. n. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalenti – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

4) La **pubblicazione della sentenza di condanna** consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale a cura della Cancelleria del Giudice competente.

1.5 Le condotte esimenti la responsabilità amministrativa

Il D. Lgs. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'Ente, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da **Soggetti Apicali**, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- *"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 quello verificatosi"* (d'ora innanzi, per brevità, il "Modello");
- *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (d'ora innanzi, per brevità, l'"OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*;
- *"le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione"*;
- *"non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*.

Per i reati commessi da **Soggetti Sottoposti**, articolo 7 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che *"la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"*. In questa ipotesi, il Decreto riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre *"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"*.

Per il Decreto, dunque, l'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un modello di organizzazione idoneo costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e operano da esimente della responsabilità dell'Ente.

Il Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

Per la prevenzione dei reati il Modello deve:

- *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”;*
- *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire”, nonché “obblighi di informazione” nei confronti dell'OdV;*
- *“individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati”;*
- *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”;*
- *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.*

Con riferimento all'efficace attuazione del modello, si prevede:

- *“una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nelle attività”;*
- l'introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.*

Le caratteristiche essenziali indicate dal Decreto per la costruzione del modello di organizzazione e gestione si riferiscono, a ben vedere, ad un tipico sistema aziendale di gestione dei rischi (*“risk management”*), attualmente implementato e gestito dalla SPORTING CENTER LIGNANO s.r.l. in accordo con quanto previsto dalle policy di gruppo.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede infine che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti.

2. Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di SPORTING CENTER LIGNANO

2.1. Le finalità del Modello

Il Modello predisposto da SPORTING CENTER LIGNANO s.r.l. (d'ora innanzi, per brevità, “SPORTING” o la “Società”) sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale, al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si

propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di SPORTING, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio reato", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che SPORTING non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

2.2. Il concetto di rischio accettabile

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

2.3. La costruzione del Modello e la sua adozione

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la costituzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" elaborate da Confindustria ed approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate al 31 marzo 2008, la redazione del presente

Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo svolgimento di numerose interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio" o "strumentali" alla commissione dei reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (d'ora innanzi, per brevità, cumulativamente indicate come le "Aree a Rischio Reato").

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è

altresì attribuito il compito di aggiornare il presente Modello con l'integrazione della Parte Speciale relativamente ad altre tipologie di reati espressamente previste nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/01 e considerate rilevanti per la Società.

Il Modello sarà adeguato in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate di volta in volta nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, alle più importanti ed innovative linee giurisprudenziali, nonché in base agli accadimenti concreti che avranno luogo nella vita della società e che verranno ritenuti rilevanti i fini dell'applicazione del presente Modello.

2.4. I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti documenti costantemente integrati e aggiornati al fine di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato:

- CODICE ETICO
- DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI
- PIANO DI EMERGENZA
- DUVRI
- REGOLAMENTO INTERNO DELLA SICUREZZA PER I LAVORATORI
- LA PROCEDURA E CONSEGNA AZ. DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE
- LA PROCEDURA DI AVVENUTA INFORMAZIONE AI LAVORATORI (ART.36)

SPORTING ha implementato un sistema di deleghe e poteri decisionali al fine di garantire un'efficace distribuzione dei compiti al proprio interno. Tale sistema, che forma anch'esso parte integrante e sostanziale del presente Modello, è reso noto a tutti i dipendenti della Società mediante la consultazione all'atto della firma contrattuale. Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento di sintesi composto da una parte generale e più parti speciali, ma altresì tutti gli ulteriori documenti che sono stati già implementati e/o che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

D'ora innanzi per brevità le procedure, le linee guida, i protocolli ed il sistema delle deleghe sopra citati verranno cumulativamente indicati come le "Procedure".

2.4.bis Sistema di gestione e organizzazione con funzionalità operative settoriali / organigramma-mansioni

Le procedure gestionali e operative presenti nel Modello di Gestione, definiscono le modalità concrete che ciascuna funzione aziendale coinvolta dovrà osservare per presidiare i rischi con

maggior probabilità di accadimento sulle aree particolarmente sensibili in termini di reati previsti dal D.Lgs. 231/01.



Tale sistema di gestione/organizzazione coinvolge tutte le aree aziendali critiche e comprende:

Procedure Gestionali- Operative

- organigramma scala gerarchica e deleghe operative
- gestione dei dati sensibili -risorse umane
- gestione degli approvvigionamenti e relative funzioni contabili
- gestione della sicurezza e funzioni operative
- gestione finanziaria e contabile

Le singole procedure sono state pensate per fornire le corrette informazioni ai soggetti coinvolti, risolvere gli aspetti più sensibili di ciascuna area di lavoro o processo aziendale rilevante e dotare il management aziendale di strumenti idonei a salvaguardare la società sulle aree di reato a rischio.

Tutte le aree aziendali sono state oggetto di implementazione di procedure ad hoc a partire dagli approvvigionamenti, alla sicurezza e alla amministrazione, finanza e controllo.

La struttura aziendale attraverso un sistema di deleghe e funzioni già provvede a monitorare tramite controlli incrociati le funzioni operative nelle aree di maggior rischio limitando il più possibile le operatività individuali inerenti i processi svolti nei vari comparti.

L'organigramma aziendale con l'indicazione delle funzioni e delle competenze attribuite a ciascuna posizione, viene aggiornato in occasione di ogni variazione e approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La società è strutturata secondo una articolazione piramidale, al cui vertice si trova l'organo Amministrativo e di rappresentanza della società stessa, dotato in via esclusiva di tutti i poteri interni e d esterni, dettagliatamente illustrati nella documentazione conservata agli atti della stessa società stessa:

- Atto costitutivo e statuto
- Delega del consiglio di amministrazione per il potere di rappresentanza al solo Presidente/Amministratore delegato
- Deleghe rilasciate dal C.d.A. o dall' A.D. a soggetti in posizione subordinata in relazione a specifici poteri:

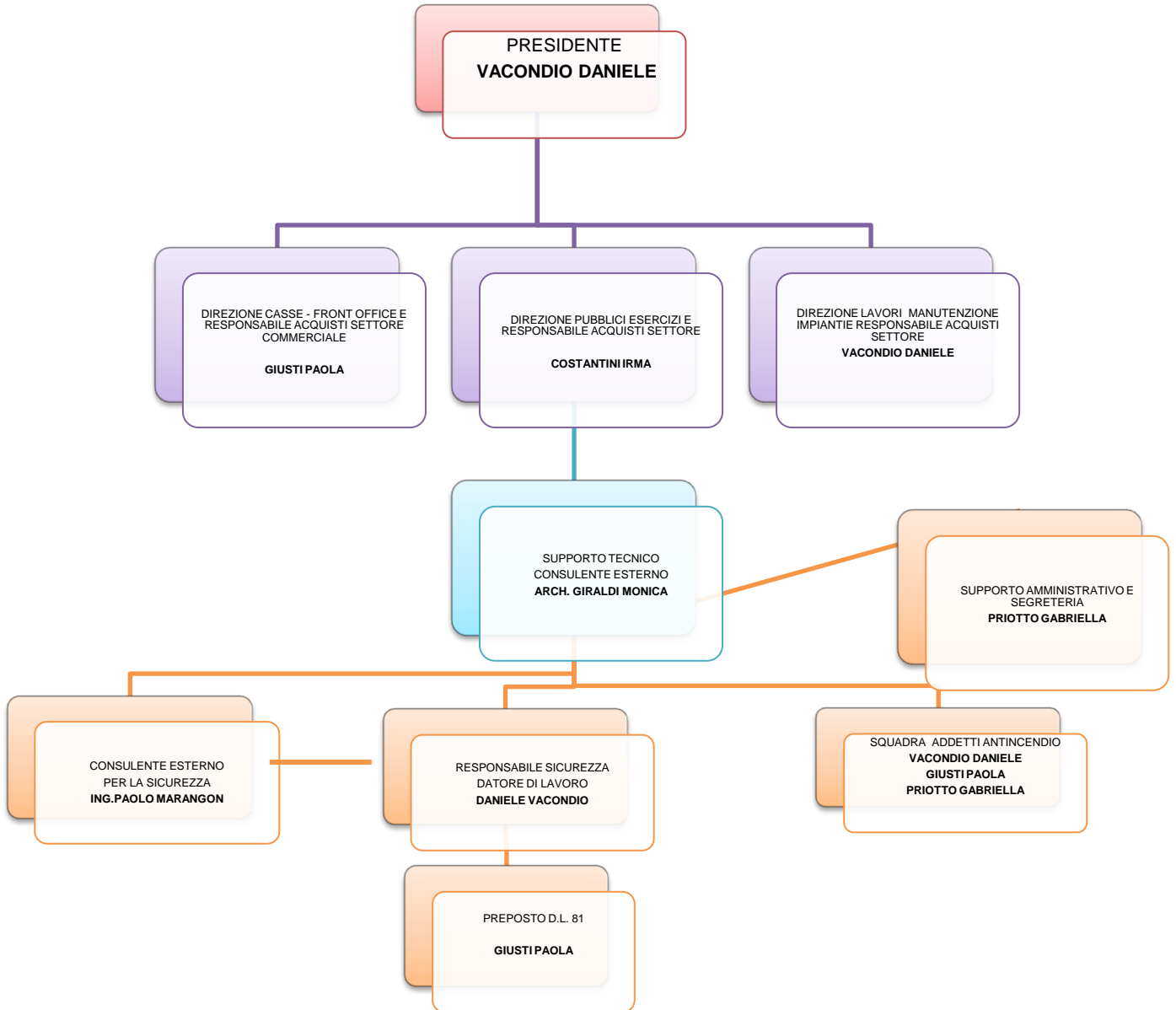
La società riconosce inoltre che la comunicazione interna è il supporto fondamentale per tutte le attività di gestione e garantisce che tutti i lavoratori e tutte le funzioni aziendali sono a conoscenza dell'intento aziendale di realizzare una cultura del rispetto sociale a tutti i livelli.

In conformità a tali premesse l'azienda assicura un adeguato livello di comunicazione orizzontale e verticale, anche per quel che concerne la normativa ex D.Lgs. 231/01, attraverso le seguenti modalità:

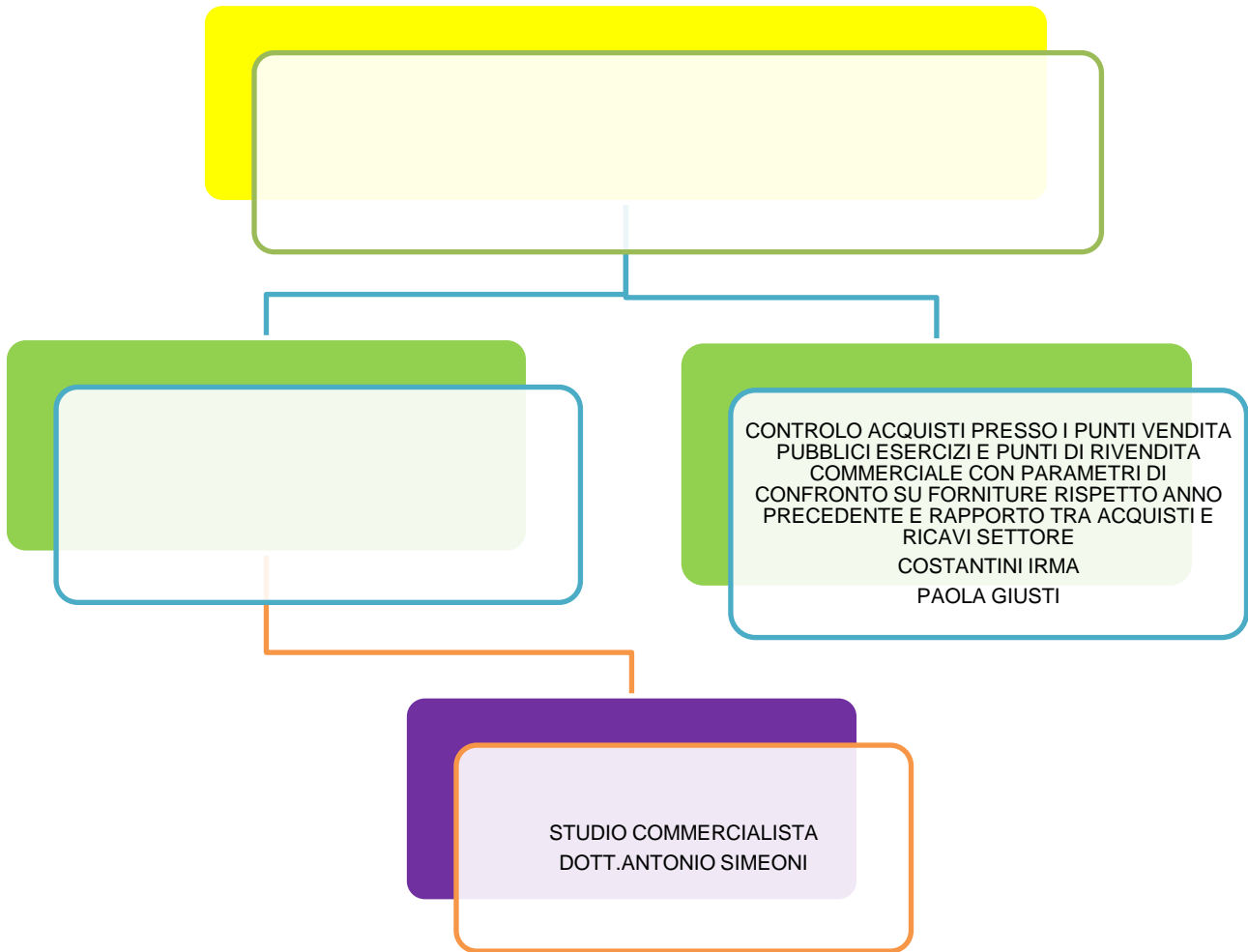
- incontri di formazione e d'informazione;
- comunicazioni scritte per inoltrare ai singoli Interessati;
- bacheca per comunicazioni a carattere generale;

- diffusione del presente manuale di gestione della responsabilità sociale;
- riunioni ad hoc.

ORGANIGRAMMA ORGANIZZATIVO GESTIONALE



GESTIONE FORNITORI - EMISSIONI FATTURE

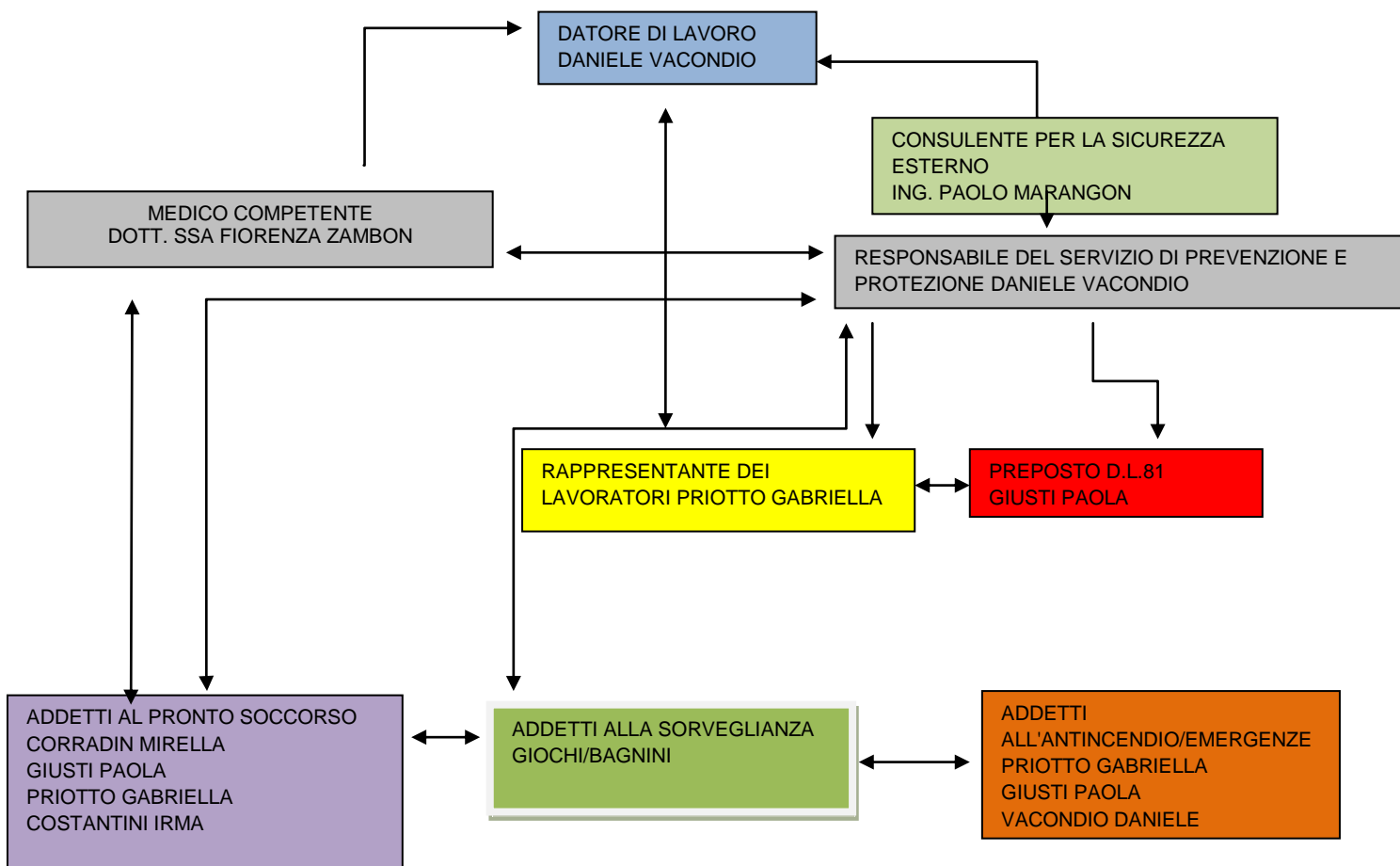


ORGANIGRAMMA GESTIONE PRIVACY AZIENDALE

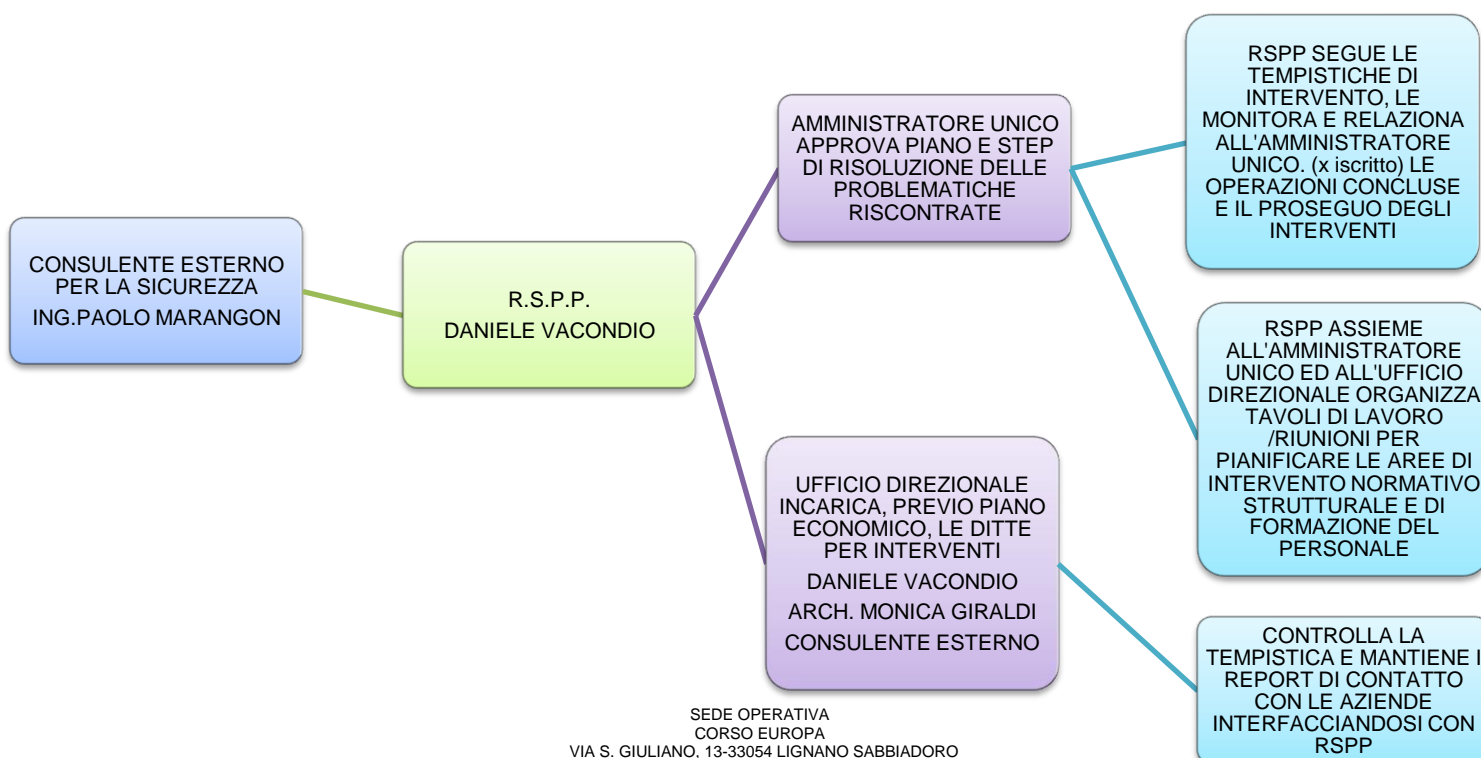


LA SICUREZZA NEL PARCO ACQUATICO AQUASPLASH REGOLAMENTO INTERNO

16



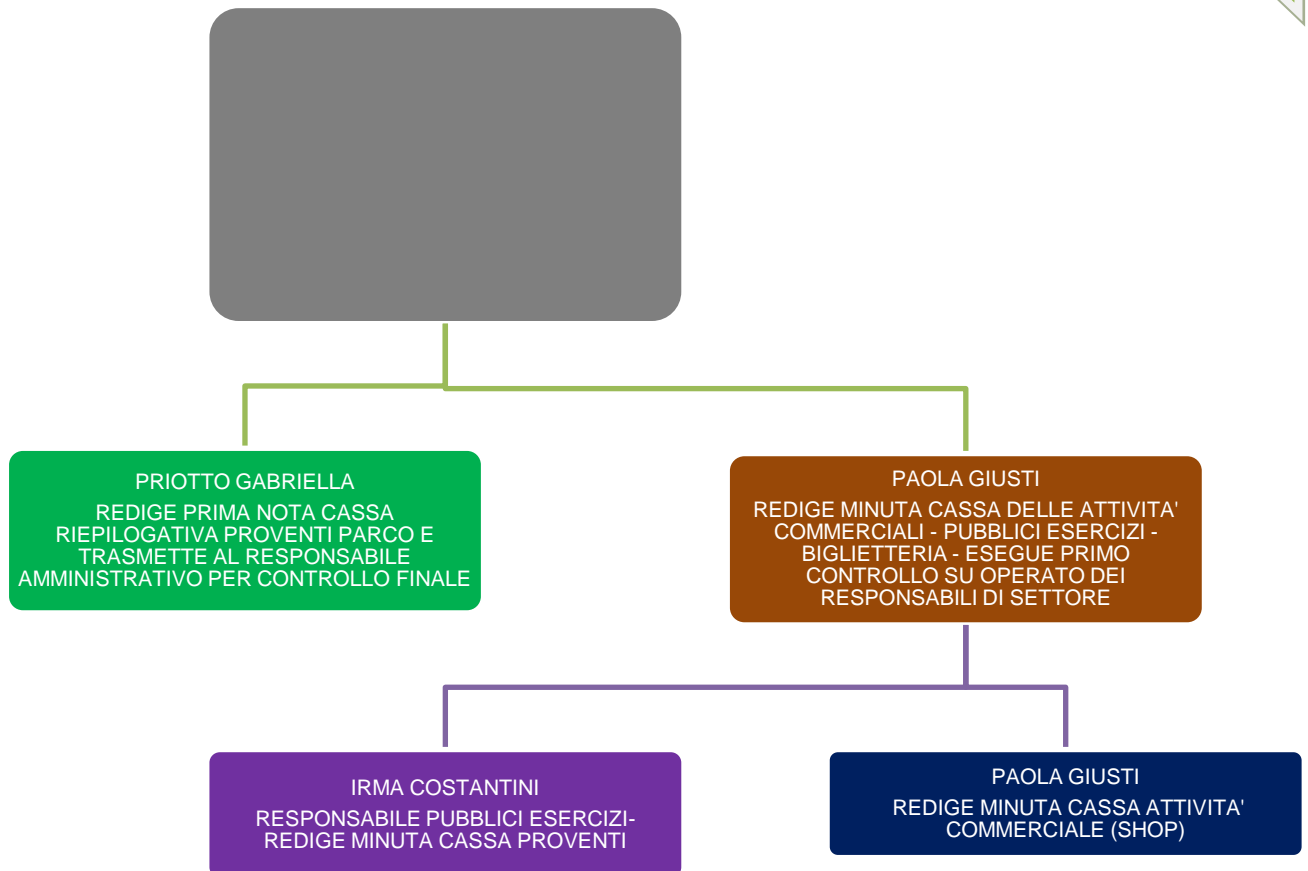
DECRETO 81 SULLA SICUREZZA



SEDE OPERATIVA
CORSO EUROPA
VIA S. GIULIANO, 13-33054 LIGNANO SABBIADORO

GESTIONE CASSA-TESORERIA

17



2.5. Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo 2.4. si evidenzia che ai sensi dell'art.6, lettera c) del D.Lgs. n. 231/01 tra le esigenze a cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

2.6. Punti cardine del Modello

Oltre a quanto già sopra indicato si debbono ritenere quali elementi fondanti l'apparato regolato dal presente Modello:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione delle regole di condotta e delle procedure istituite ad ogni livello aziendale;
- la verifica delle cosiddette "aree di rischio" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito, alla luce delle premesse metodologiche, deve ritenersi maggiore la possibilità di commissione di reati;

- le funzioni di vigilanza e controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la definizione dei poteri autorizzativi propri delle responsabilità assegnate;
- la verifica periodica del funzionamento del Modello ed il suo aggiornamento;
- un adeguato sistema sanzionatorio.



3.L'Organismo di Vigilanza

3.1. Le caratteristiche dell'organismo di vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n.231/01 (artt.6 e 7) le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del modello, debbono essere:

- 1) autonomia ed indipendenza;
- 2) professionalità;
- 3) continuità d'azione.

1) Autonomia ed indipendenza

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

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo aziendale, ossia al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

2) Professionalità

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

3) Continuità d'azione

L'OdV deve:

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

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che

garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.).



3.2. L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, durata ed integrazione

Contestualmente all'adozione del presente Modello, il consiglio di amministrazione di Sporting ha nominato quali componenti dell'OdV i seguenti soggetti, ritenendo che essi rispondano alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle "linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" emanate da Confindustria in data 7/3/2002 aggiornate in data 31.01.2008:

- un rappresentante - dirigente la società;
- un professionista esterno avente competenze penalistiche, aziendalistico/organizzative.

Più, precisamente, la scelta di designare quali componenti dell'OdV i soggetti poc'anzi indicati ha finalità di garantire la rispondenza di tale organo ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione sopra richiamati.

Infine, la costituzione collegiale dell'OdV garantisce migliore efficacia ed efficienza decisionale rispetto ad un organo monocratico:

Fermo restando quanto sopra, una volta insediato l'OdV provvederà a dotarsi di un proprio regolamento interno avente ad oggetto i criteri di funzionamento e di votazione ai fini dell'assunzione delle decisioni di tale organo, nonché a stabilire il piano delle attività da svolgere

L'OdV resterà in carica tre anni, con facoltà di nomina per altri mandati dei singoli componenti.

3.3. Funzione, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite del Decreto e dalle Linee Guida, la funzione del nominato OdV consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello;
- aggiornare la cosiddetta mappatura del rischio, individuando le nuove aree di potenziale commissione di fattispecie di reato;
- vigilare sul sistema delle deleghe di funzioni al fine di garantire l'efficacia del presente Modello.

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

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di adeguarle ai mutamenti dell'attività e/o struttura aziendale. A questo

scopo, i destinatari del Modello devono segnalare all'organo le eventuali situazioni in grado di esporre Sporting al rischio di reato;

- effettuare periodicamente sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n.231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree maggiormente a rischio. A tal fine l'OdV deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle suddette attività e deve avere libero accesso alla completa documentazione aziendale nel rispetto delle normative vigenti: coordinarsi altresì con i responsabili delle altre funzioni aziendali per la verifica dell'effettiva attuazione del Modello.

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

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure.

3.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato da parte degli organi sociali e dei consulenti nonché dai dipendenti tramite il loro R.d.L. in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di Sporting ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni generali ed informazioni specifiche obbligatorie.

1) Informazioni generali:

- i dipendenti e gli organi societari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da Sporting;
- i consulenti sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati rilevanti ex D.Lgs. n.231/01 nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente. I consulenti sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV;

- i dipendenti con mansioni di responsabile di settore hanno l'obbligo di segnalare le violazioni del presente modello commesse dai propri sottoposti;
- qualora un dipendente debba segnalare violazioni del modello, lo stesso è tenuto a contattare il suo diretto superiore o in caso di problematiche di rapporto con tale scala gerarchica può contattare direttamente l'OdV.

2) Informazioni specifiche obbligatorie:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta Sporting, i suoi dipendenti od i componenti degli organi sociali;
- il risultato di ispezioni e controlli effettuati da parte delle competenti autorità pubbliche di vigilanza e controllo del mercato regolamentato;
- le richieste di assistenza legale inoltrate a Sporting da parte dei dipendenti, ai sensi del relativo CCNL, in caso di avvio di procedimento giudiziario di carattere penale nei confronti degli stessi;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali o altri organi (ad esempio, collegio sindacale) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n.231/01;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui la D.Lgs.n. 231/01;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;ù
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito agli aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della società;
- le dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali, ove rilasciati;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità.

3.5. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del modello e al verificarsi di eventuali criticità.

L'OdV ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio di

Amministrazione stesso, fatta salva la possibilità per l'OdV di effettuare ulteriori verifiche a sorpresa;

- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate alle stesse;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.



L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che al Consiglio di Amministrazione, anche al Collegio Sindacale in merito alle proprie attività. Potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Gli incontri con gli organi sociali a cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

L'OdV potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

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

L'OdV opererà periodicamente:

- ✓ verifica sugli atti: procederà ad un controllo dei principali atti societari e dei contratti conclusi nell'ambito delle aree maggiormente a rischio;
- ✓ verifica delle procedure: procederà a verificare l'effettivo funzionamento e la reale applicazione del Modello. A tal fine verrà redatto dall'OdV un report di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese, degli eventi considerati rischiosi.

L'OdV, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i Vertici Apicali della Società ovvero i componenti del Consiglio di Amministrazione.

A tale riguardo l'OdV redigerà con cadenza trimestrale entro le date qui riportate, relazioni sul buon andamento e applicazione delle procedure di controllo come da Modello. (10 febbraio / 10 maggio / 10 agosto / 10 novembre di ogni anno).

4. Formazione del personale e diffusione del modello

Ai fini dell'attuazione del Modello, l'OdV è tenuto a promuovere specifiche iniziative mirate alla formazione ed alla diffusione del Modello. A questo proposito, l'OdV coopererà alla predisposizione della necessaria documentazione.

Si precisa che le attività di formazione dovranno essere effettuate con gradi di approfondimento e modalità diversi a seconda dei soggetti destinatari del Modello:

A titolo esemplificativo, la formazione nei confronti del personale dipendente e/o con funzioni di rappresentanza potrà avvenire sulla base di uno o più incontri preliminari relativi al D.Lgs. 231/01 e ai contenuti e modalità di adozione del presente Modello, di seminari di aggiornamento periodici e, per i neo assunti, di consegna delle manuali di politica aziendale della Sporting e la firma per presa visione/accettazione.

Ai fini di una adeguata attività di formazione, l'organizzazione di Sporting in stretta cooperazione con l'OdV, provvederà a curare la diffusione del Modello.

Per quanto attiene la comunicazione, è opportuno che ai soggetti esterni a Sporting (es.: consulenti, partners commerciali, ecc.) siano fornite apposite informative sul Codice Etico, sulle politiche e le procedure, in corso di adozione da parte della Società.

5. Sistema sanzionatorio per mancata osservanza del presente modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate

5.1 Principi generali

Sporting prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme e disposizioni contenute del modello e nelle relative Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e del D.Lgs.n.231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni ivi descritte prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative Procedure sono assunte da Sporting in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs.n.231/01.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello e nelle relative Procedure, ledono, infatti, di per sé sole, il rapporto di fiducia in essere con Sporting e comportano azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Rapporti di lavoro subordinato

Per tale tipologia di rapporti, il Sistema sanzionatorio-disciplinare che costituisce parte integrante del Modello, ai sensi dell'art. 2106 C.C., integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, i CCNL applicati al personale dipendente:

Il sistema disciplinare è suddiviso in Sezioni, secondo la categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 C.C.

Rapporti con altri soggetti

nella eventualità in cui qualsiasi terzo con cui la Società venga in contatto (indipendentemente dalla natura parasubordinata o autonoma del rapporto), con espressa esclusione dei soli lavoratori subordinati, violi le norme e le disposizioni previste dal presente Modello e dalle relative Procedure troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale, i cui principi generali dovranno ritenersi ad ogni effetto di legge e contratto parte integrante degli accordi contrattuali sottoscritti con i soggetti interessati.

5.2. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

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

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

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/01 e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del modello ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, potrà essere applicata unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio può comportare l'automatica applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare) prescindendo dall'eventuale giudizio penale.

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

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "Violazione" del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel modello stesso e nelle Procedure integranti il medesimo che comportino la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti prescritto nel Modello e nelle relative Procedure o richiesti dalla legge che esponano la società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01.



Nella gestione dei procedimenti disciplinari la Sporting opera in conformità alla disciplina dettata dall'art. 7 statuto dei lavoratori e dall'art. 128 del CCNL del turismo: questi forniscono principi uniformi ai fini dei provvedimenti disciplinari con specifica indicazione per ciascun evento/violazione delle tipologie dei provvedimenti disciplinari da applicare.

5.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti e Dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale nel rispetto delle procedure previste dall'art.7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), dall'art.128 del CCNL del turismo ed eventuali normative speciali applicabili.

Ciò premesso, il sistema disciplinare aziendale prevede le seguenti sanzioni disciplinari:

- ✓ il rimprovero verbale o scritto;
- ✓ la multa (da 1 a 3 ore);
- ✓ la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (da 1 a 10 giorni);
- ✓ il licenziamento per giusta causa.

In particolare, qualora l'OdV riscontri irregolarità disciplinari rilevanti provvederà a segnalare con tempestività alla Direzione Aziendale, affinché possa essere attivato il relativo procedimento disciplinare. Nell'irrogare la sanzione disciplinare, la Direzione terrà conto della gravità e del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le indicazioni ricevute dall'OdV.

5.5. Misure nei confronti degli Amministratori

La violazione del Modella da parte di Amministratori della Società va denunciata senza indugio all'OdV dalla persona che la rileva:

Nel caso in cui la denuncia non si rilevi manifestamente infondata, l'OdV ne informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione che provvede ad investire della questione gli organi da essi presieduti. Si applica l'articolo 2932 del C.C..

5.6. Misure nei confronti di soggetti esterni, quali Collaboratori esterni, Soci in società partecipate da Sporting, Fornitori e Partners

La violazione del Modello da parte di Collaboratori esterni alla società e di fornitori di beni e servizi è causa di risoluzione del contratto.

Tale circostanza è esplicitamente contenuta in ciascun contratto in cui la società sia parte.

La violazione va denunciata senza indugio all'Amministratore Delegato della società da chi la rileva.

Se la denuncia è fondata l'Amministratore ordina l'immediata risoluzione del contratto e ne dà notizia all'OdV.

Egli dà ugualmente notizia all'OdV dei casi in cui egli non proceda a risolvere il contratto perché ritiene non fondata la denuncia o perché la risoluzione sarebbe di grave danno per la Società:

La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che la società abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento.

5.7. Il codice etico

Il codice etico contiene le regole di natura etica e di comportamento da osservarsi da parte di tutti i destinatari del modello nell'ambito delle attività aziendali:

Il codice etico costituisce parte integrante del Modello.

I principi etici contenuti nel Codice rilevanti per i temi trattati nella parte generale del Modello costituiscono le regole comportamentali base per il corretto e legittimo esercizio delle attività aziendali.

Sporting in ossequio alla volontà di assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali e, parimenti, di prevedere una responsabilità anche sotto il profilo etico dei destinatari del presente Modello, ha reso il codice coerente ai principi ed ai precetti indicati nel D.L. vo 231/2001.

I principi di comportamento indicati nel codice etico rappresentano strumento di prevenzione di condotte illecite.



**PARTE SPECIALE RELATIVA ALLA SALUTE E SICUREZZA DEL
LAVORATORE**

PARTE SPECIALE RELATIVA ALLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La presente Sezione costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui Sporting Center Lignano S.r.l. si è dotato al fine di soddisfare le esigenze preventive di cui al D.Lgs. 231/01.

Tutti i destinatari del Modello, così come individuati nella parte generale del medesimo, sono chiamati all'osservanza dei principi e delle linee di condotta di seguito indicati, nonché ad adottare, ciascuno in relazione alla funzione in concreto esercitata, comportamenti conformi ad ogni altra norma e/o procedura che regoli in qualsiasi modo attività rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto.

LE FATTISPECIE DI REATO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

I reati presupposti

Di seguito si riporta il testo degli articoli del codice penale ed una breve descrizione delle fattispecie di reato "presupposto" della responsabilità amministrativa della Società, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

- 1. Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.*
- 2. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.*
Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da:

- soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186 comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285 e successive modificazioni;*
- soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope.*
- Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.*

La fattispecie in esame si realizza quando si cagiona per colpa la morte di una persona con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.)

1. Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a 309 euro.

2. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da 123 euro a 619 euro; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da 309 euro a 1.239 euro.

3. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza

alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c) del D.Lgs. 30 aprile 1992 n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.

4. Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo, ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

5. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

La fattispecie in esame si realizza quando si cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale grave o gravissima con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Il delitto, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale, è perseguibile d'ufficio.

Ai sensi dell'art. 583 c.p., la lesione personale è:

1. *grave* se:

- dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della
- persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

2. *gravissima* se dal fatto deriva:

- una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- la perdita di un senso;
- la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
- la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

A completamento del corpo normativo, delineato dalle specifiche misure di prevenzione prescritte dalle Leggi in materia, si colloca la più generale previsione di cui all'art. 2087 del codice civile, in forza del quale il datore di lavoro deve adottare le misure che secondo l'esperienza, la tecnica e la particolarità del lavoro sono necessarie per tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori.



SANZIONI

L'art. 300 del D.Lgs. 81/2008 ha sostituito l'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001 modificando l'impianto delle sanzioni pecuniarie e interdittive a carico degli enti per graduarle in base alla gravità degli incidenti.

L'articolo 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della igiene e della salute sul lavoro) è oggi formulato come di seguito indicato.

1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del Decreto Legislativo attuativo della delega di cui alla legge 123 del 2007 in materia di salute e sicurezza nel lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETÀ

Per una compiuta analisi dei presupposti generali di cui agli articoli 6 e 7 del D.Lgs 231/01, che consentono di addivenire ad una pronuncia che escluda la responsabilità della Società, si compie un espresso rimando al capitolo 1, paragrafo 4 della Parte Generale del presente Modello.

Per la particolarità della materia in esame, l'art. 30, del D.Lgs. 81/2008 ha altresì indicato ulteriori requisiti che debbono caratterizzare il Modello al fine di garantirne l'efficacia esimente.

Secondo il suddetto articolo il modello di organizzazione e gestione deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
 - attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - attività di sorveglianza sanitaria;
 - attività di informazione e formazione dei lavoratori;
 - attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
 - acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Inoltre, il modello organizzativo e gestionale deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle suddette attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso;
- un autonomo sistema di supervisione e controllo sullo svolgimento delle suddette attività.

Infine, il comma 5 del medesimo art. 30 dispone che: "In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti".

ATTIVITÀ SENSIBILI

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, come uno degli elementi essenziali dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal decreto, aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto

L'individuazione delle cosiddette attività "sensibili", ossia di quelle attività Le attività aziendali soggette al presente protocollo di comportamento sono riassunte nella tabella seguente:

PROCESSO
1. Manutenzione ordinaria e straordinaria, sorveglianza di beni ed infrastrutture presenti nel parco e loro corretto utilizzo.
FASI CRITICHE
<ul style="list-style-type: none"> • Attività di manutenzione in cui è necessario l'utilizzo di specifici DPI o di precise condotte di sicurezza.

PROCESSO
2. Pianificazione e organizzazione dei ruoli e delle attività connesse alla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro.
FASI CRITICHE
<ul style="list-style-type: none"> • Piano di miglioramento e programmazione del budget annuale per la sicurezza. • Attuazione della sorveglianza sui luoghi di lavoro e aggiornamento della valutazione dei rischi. • Formazione/informazione dei lavoratori in materia di rischi specifici della mansione, procedure e istruzioni, uso dei DPI e regolamenti aziendali in materia di sicurezza. • Vigilanza sulla corretta esecuzione di procedure e istruzioni, sull'uso dei DPI e sul rispetto dei regolamenti aziendali in materia di sicurezza. • Assegnazione delle attività da svolgere ai singoli lavoratori (tenendo conto in particolare delle competenze e delle idoneità a svolgere determinate mansioni, e di eventuali prescrizioni/limitazioni indicate dal Medico Competente). • Svolgimento della mansione lavorativa. • Attività di prevenzione e sorveglianza presso i luoghi di lavoro, compreso il controllo della funzionalità di presidi antincendio e di primo soccorso.

PROCESSO
3. Gestione delle risorse umane.
FASI CRITICHE
<ul style="list-style-type: none"> • Programmazione dei corsi di formazione del personale per la sicurezza. • Programmazione delle visite di idoneità sanitaria e gestione delle inidoneità parziali o temporanee.

SISTEMA DEI CONTROLLI

Premessa

La Società, nell'adeguare il proprio Modello ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ha tenuto conto dei seguenti indirizzi:

- delle previsioni del Decreto;
- della vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi;
- del Codice di Comportamento delle imprese di costruzione ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto;
- dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008.

Organizzazione aziendale per la sicurezza

La Società ha articolato la propria organizzazione aziendale per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro con le figure di seguito indicate:



- **Datore di lavoro (DDL)**
- **Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)**
- **Medico Competente (MC)**
- **Incaricati alle emergenze e di primo soccorso**
- **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**
- **Responsabile dei Lavori**
- **Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione**

Tutti i soggetti/figure aziendali che intervengono nelle fasi del processo di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, come delineato nel seguito, devono essere individuati e autorizzati tramite delega/incarico interno, da conferirsi e conservarsi a cura del Datore di Lavoro, ovvero a cura dei soggetti da costoro nominati.

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Sporting Center Lignano Srl si adopera affinché i luoghi di lavoro siano sicuri e siano correttamente svolti tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'azienda assicura a tutti i propri collaboratori, interni ed esterni, la garanzia che i contratti di lavoro rispettino la normativa vigente.

Sporting Center Lignano Srl crede nelle potenzialità del proprio Personale e nella formazione come mezzo di accrescimento individuale e professionale, garantendo a tutti i propri dipendenti un aggiornamento costante durante tutta la permanenza all'interno dell'Azienda.

Sporting Center Lignano Srl promuove e diffonde la cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro, ponendosi come obiettivo la diffusione della consapevolezza nella gestione dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

L'azienda agisce con azioni preventive per tutelare e preservare la salute e la sicurezza di tutti gli "stakeholder", con particolare attenzione per i Lavoratori, i Collaboratori e tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si possono trovare all'interno delle strutture e degli spazi di competenza.

Nell'attuare quanto sopra l'azienda richiede che tali soggetti mantengano uno scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di igiene e sicurezza e adottino tutte le misure preventive previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

Il personale, a tutti i livelli, viene responsabilizzato sull'utilizzo coscienzioso ed oculato di mezzi e strumenti di lavoro messi a disposizione.

La disamina dei processi sensibili è contenuta nel documento di valutazione dei rischi redatto ai sensi dell'art. 28 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (T.U. sulla sicurezza sul lavoro) presente in azienda. L'attività di valutazione dei rischi di commissione dei reati presupposto ha evidenziato che il reato di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commesso con violazione delle norme antinfortunistiche, ha una probabilità molto ridotta, ma potrebbe comunque configurarsi durante lo svolgimento di qualsiasi attività tra quelle previste nell'ambito delle attività produttive della Società, soprattutto con coloro che hanno un contratto di lavoro di tipo subordinato ("lavoratori" come inteso nell'art. 2 co. 1 lett. a del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.) sia per coloro che hanno un contratto d'appalto o d'opera (ex art. 26 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.) e, in caso di eventuale attivazione di Cantieri temporali e mobili (in qualità di committente, secondo il Titolo IV del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).

In particolare, le cause di un infortunio colposo con morti o con lesioni personali gravi o gravissime potrebbero essere collegate con i seguenti fattori di rischio:

- mancata spesa dei budget stanziati per migliorare le condizioni di sicurezza;
- mancata sorveglianza sulle condizioni di sicurezza;
- mancata formazione/informazione;
- mancata segnalazione di situazioni di pericolo;
- mancata fornitura dei necessari DPI;
- mancata vigilanza sulla corretta esecuzione delle procedure e sull'utilizzo dei DPI;
- mancata segnalazione di carenze relative a presidi antincendio e di primo soccorso;
- mancata esecuzione parziale o totale del programma delle visite di idoneità necessarie, secondo le scadenze del protocollo sanitario, oppure mancata comunicazione tempestiva ai preposti e ai lavoratori interessati degli esiti delle visite mediche in caso di inidoneità parziale o temporanea allo svolgimento di specifiche attività.

Il comportamento dei Destinatari (individuabili nelle figure del Datore di lavoro, Dirigenti e Preposti, oltre che ai singoli lavoratori – tutti definiti all'interno del corpus normativo del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.) dovrà innanzitutto conformarsi ai principi sanciti nel Codice Etico e alle previsioni del Modello Organizzativo.

In particolare, come previsto dall'art. 30 D. Lgs 81/2008 e s.m.i., per evitare comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato considerate è necessario:

- il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

- lo svolgimento delle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- lo svolgimento delle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- lo svolgimento delle attività di sorveglianza sanitaria;
- lo svolgimento delle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- lo svolgimento delle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- l'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- la pianificazione di appositi controlli atti ad accertare nell'operatività l'osservanza da parte di personale delle procedure di sicurezza definite e dei DPI prescritti.

Le Figure di *Sporting Center Lignano Srl*, a qualsiasi titolo coinvolte nella gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, come pure tutti i dipendenti, sono tenuti ad osservare le modalità esposte nella presente parte speciale, le disposizioni di legge esistenti in materia, la normativa interna nonché le previsioni del Codice Etico della Società.

In particolare, tali Figure sono tenute, nei rispettivi ambiti, a:

- adottare una condotta trasparente e collaborativa nei confronti degli Enti preposti al controllo (es. Ispettorato del Lavoro, A.S.L., Vigili del Fuoco) in occasione di accertamenti/procedimenti ispettivi;
- assicurare, per quanto di competenza, il rispetto degli adempimenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- assicurare l'osservanza dei requisiti richiesti dalla Legge nell'individuazione dei consulenti esterni a cui affidare incarichi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che siano in grado di garantire una professionalità qualificata in relazione all'attività svolta;
- favorire e promuovere l'informazione e la formazione interna in tema di rischi connessi allo svolgimento delle attività, alle misure ed alle attività di prevenzione e protezione adottate, alle procedure di pronto soccorso, alle misure antincendio ed alla evacuazione dei lavoratori;
- curare, per quanto di propria competenza, il rispetto delle normative in tema di salute e sicurezza nell'ambito dei contratti di appalti di forniture, di servizi o di opere.
- Parimenti, tutti i dipendenti sono tenuti a:
 - osservare le disposizioni di legge, la normativa interna e le istruzioni impartite dalla Società e dalle Autorità competenti;
 - utilizzare correttamente le apparecchiature, gli utensili, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - segnalare immediatamente al proprio Responsabile e/o agli addetti alla gestione delle emergenze, ogni situazione di pericolo potenziale o reale, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tale situazione di pericolo.

In ogni caso è fatto divieto di porre in essere/collaborare/dare causa alla realizzazione di comportamenti che possano rientrare nelle fattispecie di reato considerate ai fini del D.Lgs. 231/2001.



Le Figure professionali individuate in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono tenute a porre in essere tutti gli adempimenti necessari a garantire l'efficacia e la concreta attuazione dei principi di controllo e comportamento descritti nella presente parte speciale.

DOCUMENTAZIONE AZIENDALE DI RIFERIMENTO

Documentazione di riferimento per tutti i processi:

Codice etico
Modello organizzativo e di gestione ai sensi del 231
Valutazione dei rischi e piano sicurezza
Istruzioni e procedure aziendali
Protocollo sanitario

SISTEMA DI CONTROLLO "DLgs. 231/01"

Al fine di adottare un modello organizzativo idoneo all'azienda e di adottarlo in maniera efficace la *Sporting Center Lignano Srl* ha approvato i provvedimenti di seguito elencati, in linea con quanto previsto dall'art. 30 succitato.

ATTREZZATURE E LUOGHI DEI LAVORO: L'azienda ha svolto un check-up preliminare su luoghi di lavoro, attrezzature di lavoro, eventuali sostanze e preparati pericolosi e ha individuato gli adeguamenti da fare ai sensi della normativa vigente e delle norme tecniche (UNI, CEI, CEN, CENELEC, ...) programmandone l'effettuazione secondo una scala di priorità crescente.

L'azienda inoltre svolge una manutenzione periodica e preventiva su tutte le attrezzature di lavoro, riportando i controlli su appositi registri conservati in formato digitale sul server aziendale, con la supervisione e il coordinamento del Responsabile del servizio Prevenzione e Protezione.

ADEMPIMENTI BUROCRATICI: L'azienda si preoccupa di espletare tutti gli adempimenti burocratici previsti per legge (ad es. denunce messa a terra, scariche atmosferiche, agibilità dei locali, Certificato di Prevenzione Incendi, dichiarazioni di conformità degli impianti elettrici, ecc.) e di effettuare degli audit periodici in materia di sicurezza e salute sui posti di lavoro. Tutta la documentazione viene conservata a disposizione nell'eventualità di verifiche e controlli da parte degli organi competenti.

DOCUMENTO DEI VALUTAZIONE DEI RISCHI: *Sporting Center Lignano Srl* ha redatto un documento di valutazione dei rischi seguendo quanto prescritto dalla normativa vigente, in particolare preoccupandosi di aggiornarlo periodicamente

secondo le prescrizioni di legge e ogni qualvolta avvengano modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, oppure in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione, a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

FORMAZIONE-INFORMAZIONE DEGLI ADDETTI ALLE EMERGENZE: L'azienda provvede a nominare, formare e addestrare gli addetti al primo soccorso, antincendio, evacuazione controllando periodicamente la necessità di effettuare aggiornamenti periodici e prove di evacuazione annuali e provvedendo ad una corretta manutenzione-conservazione dei presidi antincendio e del materiale di Primo Soccorso.

LAVORI IN APPALTO: In caso di affidamento di lavori in appalto a ditte terze che si trovino a lavorare presso i propri locali contemporaneamente con lo svolgimento delle normali attività, l'azienda si occupa di redigere apposito DUVRI ai sensi della normativa vigente. In caso di attivazione di cantieri temporanei o mobili, l'azienda redige i POS (qualora ditta esecutrice) o, in qualità di committente, espleta gli obblighi di cui all'allegato IV del D.Lgs. 81/08 e s.m.i..

RIUNIONI ANNUALI/PERIODICHE DELLA SICUREZZA: L'azienda organizza annualmente una riunione per la sicurezza alla quale partecipano, oltre al datore di lavoro o un suo rappresentante, l'RSPP, il medico competente nominato e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Nel corso di tale riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti: il documento di valutazione dei rischi; l'andamento degli infortuni, delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria; i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei DPI scelti; i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute. Nella stessa riunione sono individuati: i codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali; gli obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva.

La riunione viene indetta anche in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che abbiano riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

Ad ogni incontro viene redatto un verbale che resta a disposizione dei partecipanti per consultazione.

FORMAZIONE e INFORMAZIONE DEI LAVORATORI: L'azienda vuole mantenere alta l'attenzione e la sensibilità dei lavoratori nei confronti del rispetto di se stessi e delle norme di sicurezza.

A tale scopo si occupa di formare e informare adeguatamente ogni lavoratore in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, soprattutto per quanto concerne:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

In particolare il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione si occupa di fornire ai neoassunti tutte le informazioni generali sulle misure adottate in caso di emergenza, sulla generale attività di prevenzione degli infortuni e su argomenti più specifici più strettamente legati alla mansione che il lavoratore andrà a svolgere.

Con il vero e proprio ingresso in azienda, il collaboratore sarà affiancato a personale più esperto e riceverà una formazione specifica anche su quegli aspetti di sicurezza riguardanti il suo lavoro specifico. L'applicazione delle norme di sicurezza si realizza anche attraverso istruzioni operative, che indicano con precisione le azioni che un lavoratore deve compiere per svolgere in maniera corretta e sicura il proprio compito.

Tale formazione sarà ripetuta ogniqualvolta sarà effettuato un cambio di mansione o saranno introdotte nuove tecnologie, sostanze o preparati pericolosi L'azienda altresì prevede che i lavoratori ricevano una formazione specifica nel caso in cui vi sia un'evoluzione dei rischi o l'insorgenza di nuovi pericoli e comunque durante tutta la permanenza in azienda.

L'elenco dei rischi specifici in relazione alle attività/mansioni aziendali è contenuto all'interno del documento di valutazione dei rischi generale dell'azienda.

L'azienda consulta gli RLS nelle scelte aziendali in materia di sicurezza e provvede inoltre affinché ricevano la formazione necessaria con gli aggiornamenti periodici.

MEDICO COMPETENTE: L'organizzazione della sicurezza prevede una costante collaborazione con il Medico Competente aziendale che partecipa all'attività di valutazione dei rischi, programma la sorveglianza sanitaria sulla base della stessa valutazione e definisce tempistiche e tipologia di esami da effettuare attraverso un protocollo sanitario gestito dal MC. In caso di cambi mansione o introduzione di nuovi rischi l'azienda comunica al MC le variazioni. La gestione delle idoneità o delle prescrizioni per idoneità parziale vengono gestite con apposite comunicazione ai preposti. Si osserva quanto previsto ai sensi del Titolo I, Capo III, sezione V del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

ORGANIGRAMMA DELLA SICUREZZA: L'azienda ha definito un chiaro organigramma con Datore di lavoro e Preposti in modo da garantire e responsabilizzare tutti i lavoratori nei confronti dei criteri minimi in materia di sicurezza per prevenire e correggere tempestivamente eventuali comportamenti non opportuni.

L'organigramma aziendale viene conservato e aggiornato tempestivamente in caso di variazioni significative.

In particolare risulta nominato un RSPP interno (Datore di lavoro) per effettuare una costante attività di valutazione dei rischi presenti sul posto di lavoro e di aggiornamento dei relativi documenti.

Insieme si rivolgono anche a personale tecnico esterno in tutte le occasioni ritenute necessarie (es. valutazione strumentale del rumore presente nei luoghi di lavoro, consulenti per le valutazioni dei rischi, ecc.), al fine di tutelare nel miglior modo possibile la salute e la sicurezza di tutto il personale.

FORMALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ SVOLTE: Viene curata la formalizzazione di tutte le attività effettuate (ad es. registro dei controlli periodici antincendio, redazione dei verbali di riunione, ecc.) e tutta la documentazione viene conservata a cura dell'RSPP in formato digitale o in formato cartaceo.

RIESAME DELLA DIREZIONE: Annualmente viene effettuato un riesame della Direzione, comprendente la gestione di non conformità (infortunio ma anche mancato infortunio, ecc.) con azioni preventive e correttive, riunione periodiche e sopralluoghi congiunti delle varie figure (ad es. Medico Competente, RSPP, Datore di lavoro, Dirigenti, Preposti, Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza), aggiornamenti normativi, avanzamento dello stato dell'arte su attrezzature di lavoro e procedure di lavoro.

La direzione in seguito pianifica obiettivi e traguardi, con tempi, risorse e responsabilità e si preoccupa di esplicitare quanto stabilito in maniera chiara ai vari livelli aziendali, di incaricare persone competenti e diligenti nell'esecuzione dei vari compiti.

Il sistema di controllo ex DLgs. 231/01 per la prevenzione dei reati in oggetto si integra con quanto previsto dal D.lgs. 81/08 e s.m.i., dal momento che ad una fase di controllo svolta dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), qualificabile come controllo tecnico-operativo o di primo grado, si aggiunge l'attività dell'Organismo di Vigilanza incaricato del controllo sulla efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o di secondo grado.

In particolare, il **1° livello di monitoraggio** consiste nella verifica da parte del RSPP circa l'idoneità e l'efficacia delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda sono sottoposte a monitoraggio pianificato.

Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione provvede a programmare temporalmente la frequenza delle verifiche ed a definire le modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Il **2° livello di monitoraggio**, di competenza dell'OdV, consiste in una periodica attività di verifica della funzionalità del sistema preventivo adottato.



PARTE SPECIALE RELATIVA AI REATI

CORRUZIONE E CONCUSSIONE

Art. 317 del codice penale

(ConcuSSIONE)

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni.

Art. 318 del codice penale

(Corruzione per un atto d'ufficio)

Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in Denaro od altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto d'ufficio da lui già compiuto, la pena è della reclusione fino a un anno.

Art. 319 del codice penale

(Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio)

Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da due a cinque anni.

Art. 319-bis del codice penale

(Circostanze aggravanti)

La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene.

Art. 319-ter del codice penale

(Corruzione in atti giudiziari)

Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da tre a otto anni.

Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da quattro a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.

Art. 320 del codice penale

(Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio)

Le disposizioni dell'articolo 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'articolo 318 si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato.

In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

Art. 321 del codice penale

(Pene per il corruttore)

Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'art. 319-ter e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

Art. 322 del codice penale

(Istigazione alla corruzione)

Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo.

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 318.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

Art. 322-bis del codice penale

(Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri)

Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:

1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;

2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;

3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;

4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;

5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

Le disposizioni degli articoli 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;

2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali.

Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

TRUFFA AGGRAVATA AI DANNI DELLO STATO

Art. 640 del codice penale

(Truffa)

Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da lire centomila a due milioni.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da lire seicentomila a tre milioni:

1. se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;

2. se il fatto è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l'erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell'autorità.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o un'altra circostanza aggravante.

FRODE INFORMATICA

Art. 640-ter del codice penale

Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da lire centomila a due milioni.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da lire seicentomila a tre milioni se ricorre una delle circostanze previste dal numero 1) del secondo comma dell'articolo 640, ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo comma o un'altra circostanza aggravante.

REATI IN TEMA DI EROGAZIONI PUBBLICHE

Art. 316-bis del codice penale

(Malversazione a danno dello Stato)

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

Art. 316-ter del codice penale

(Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato)

Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a lire sette milioni settecentoquarantacinquemila si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da dieci a cinquanta milioni di lire. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

Art. 640-bis del codice penale

(Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche)

La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

L'art. 5 della legge n. 228/2003, in tema di misure contro la tratta delle persone, aggiunge al decreto 231 un articolo 25-quinquies che prevede l'applicazione di sanzioni amministrative alle persone giuridiche, società e associazioni per la commissione di delitti contro la personalità individuale.

L'art. 25-quinquies è stato successivamente integrato ad opera dell'art. 10, legge n. 38 del 6 febbraio 2006, contenente "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", che modifica l'ambito di applicazione dei delitti di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico (artt. 600-ter e 600-quater c.p.), includendo anche le ipotesi in cui tali illeciti siano commessi mediante l'utilizzo di materiale pornografico raffigurante immagini virtuali di minori degli anni diciotto o parti di esse (c.d. "pedopornografia virtuale", ai sensi del rinvio al nuovo art. 600-quater.1, c.p.).

La citata legge n. 38/2006 è intervenuta anche a modificare le disposizioni di cui agli articoli 600-bis, 600-ter e 600-quater, relativi ai delitti di prostituzione minorile, pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico, per i quali era già prevista la responsabilità amministrativa degli enti.

L'art. 25-quinquies (Delitti contro la personalità individuale) stabilisce:

In relazione alla commissione dei delitti previsti dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per i delitti di cui agli articoli 600, 601 e 602, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;*
- b) per i delitti di cui agli articoli 600-bis, primo comma, 600-ter, primo e secondo comma, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, e 600-quinquies, la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;*
- c) per i delitti di cui agli articoli 600-bis, secondo comma, 600-ter, terzo e quarto comma, e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote.*

Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettere a) e b), si applicano le Sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3"

Art. 600 del codice penale

(Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù)

Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento, è punito con la reclusione da otto a venti anni.

La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.

La pena è aumentata da un terzo alla metà se i fatti di cui al primo comma sono commessi in danno di minore degli anni diciotto o sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi.

Art. 600-bis del codice penale

(Prostituzione minorile)

Chiunque induce alla prostituzione una persona di età inferiore agli anni diciotto ovvero ne favorisce o sfrutta la prostituzione è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da lire trenta milioni a lire trecento milioni.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque compie atti sessuali con un minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di denaro o di altra utilità economica, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa non inferiore a euro 5.164.

Nel caso in cui il fatto di cui al secondo comma sia commesso nei confronti di persona che non abbia compiuto gli anni sedici, si applica la pena della reclusione da due a cinque anni.

Se l'autore del fatto di cui al secondo comma è persona minore di anni diciotto si applica la pena della reclusione o della multa, ridotta da un terzo a due terzi.

Art. 600-ter del codice penale

(Pornografia minorile)

Chiunque, utilizzando minori degli anni diciotto, realizza esibizioni pornografiche o produce materiale pornografico ovvero induce minori di anni diciotto a partecipare ad esibizioni pornografiche è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 25.822 a euro 258.228 (1).

Alla stessa pena soggiace chi fa commercio del materiale pornografico di cui al primo comma.

Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al primo e al secondo comma, con qualsiasi mezzo, anche per via telematica, distribuisce, divulga, diffonde o pubblicizza il materiale pornografico di cui al primo comma, ovvero distribuisce o divulga notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da lire cinque milioni a lire cento milioni.

Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui ai commi primo, secondo e terzo, offre o cede ad altri, anche a titolo gratuito, il materiale pornografico di cui al primo comma, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da euro 1.549 a euro 5.164.

Nei casi previsti dal terzo e dal quarto comma la pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale sia di ingente quantità.

Art. 600-quater del codice penale

(Detenzione di materiale pornografico)

Chiunque, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 600-ter, consapevolmente si procura o detiene materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa non inferiore a euro 1.549.

La pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale detenuto sia di ingente quantità.

Art. 600-quater.1 del codice penale

(Pornografia virtuale)

Le disposizioni di cui agli articoli 600-ter e 600-quater si applicano anche quando il materiale pornografico rappresenta immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori degli anni diciotto o parti di esse, ma la pena è diminuita di un terzo.

Per immagini virtuali si intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.

Art. 600-quinquies del codice penale

(Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile)

Chiunque organizza o propaganda viaggi finalizzati alla fruizione di attività di prostituzione a danno di minori o comunque comprendenti tale attività è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da lire trenta milioni a lire trecento milioni.

Art. 601 del codice penale

(Tratta di persone)

Chiunque commette tratta di persona che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 600 ovvero, al fine di commettere i delitti di cui al medesimo articolo, la induce mediante inganno o la costringe mediante violenza, minaccia, abuso di autorità o di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante promessa o dazione di somme di denaro o di altri vantaggi alla persona che su di essa ha autorità, a fare ingresso o a soggiornare o a uscire dal territorio dello Stato o a trasferirsi al suo interno, è punito con la reclusione da otto a venti anni.

La pena è aumentata da un terzo alla metà se i delitti di cui al presente articolo sono commessi in danno di minore degli anni diciotto o sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi.

Art. 602 del codice penale

(Acquisto e alienazione di schiavi)

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo 601, acquista o aliena o cede una persona che si trova in una delle condizioni di cui all'articolo 600 è punito con la reclusione da otto a venti anni.

La pena è aumentata da un terzo alla metà se la persona offesa è minore degli anni diciotto ovvero se i fatti di cui al primo comma sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi.

REATI SOCIETARI

Art. 2621 del codice civile

Salvo quanto previsto dall'articolo 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettono informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, sono puniti con l'arresto fino a due anni.

La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

La punibilità è esclusa se le falsità o le omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene. La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5 per cento o una variazione del patrimonio netto non superiore all'1 per cento.

In ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10 per cento da quella corretta.

Nei casi previsti dai commi terzo e quarto, ai soggetti di cui al primo comma sono irrogate la sanzione amministrativa da dieci a cento quote e l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese da sei mesi a tre anni, dall'esercizio dell'ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché da ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'impresa.

Art. 2622 del codice civile

Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sè o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esponendo fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni, ovvero omettendo informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionano un danno patrimoniale alla società, ai soci o ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Si procede a querela, anche se il fatto integra altro delitto, ancorché aggravato, a danno del patrimonio di soggetti diversi dai soci e dai creditori, salvo che sia commesso in danno dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Nel caso di società soggette alle disposizioni della parte IV, titolo III, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, la pena per i fatti previsti al primo comma è da uno a quattro anni e il delitto è procedibile d'ufficio.

La pena è da due a sei anni se, nelle ipotesi di cui al terzo comma, il fatto cagiona un grave nocumento ai risparmiatori.

Il nocumento si considera grave quando abbia riguardato un numero di risparmiatori superiore allo 0,1 per mille della popolazione risultante dall'ultimo censimento ISTAT ovvero se sia consistito nella distruzione o riduzione del valore di titoli di entità complessiva superiore allo 0,1 per mille del prodotto interno lordo.

La punibilità per i fatti previsti dal primo e terzo comma è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

La punibilità per i fatti previsti dal primo e terzo comma è esclusa se le falsità o le omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene. La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5 per cento o una variazione del patrimonio netto non superiore all'1 per cento.

In ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10 per cento da quella corretta.

Nei casi previsti dai commi settimo e ottavo, ai soggetti di cui al primo comma sono irrogate la sanzione amministrativa da dieci a cento quote e l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese da sei mesi a tre anni, dall'esercizio dell'ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché da ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'impresa.

Art. 173-bis TUF

Chiunque, allo scopo di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei prospetti richiesti per la sollecitazione all'investimento o l'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio, con l'intenzione di ingannare i destinatari del prospetto, espone false informazioni od occulta dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i suddetti destinatari, è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Art. 2625 del codice civile

Gli amministratori che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione, sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria fino a 10.329 Euro.

Se la condotta ha cagionato un danno ai soci, si applica la reclusione fino ad un anno e si procede a querela della persona offesa.

La pena è raddoppiata se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Art. 2629-bis del codice civile

L'amministratore o il componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, ovvero di un soggetto sottoposto a vigilanza ai sensi del testo unico di cui al decreto legislativo 1 settembre 1993, n. 385, del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209, o del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, che viola gli obblighi previsti dall'articolo 2391, primo comma, è punito con la reclusione da uno a tre anni, se dalla violazione siano derivati danni alla società o a terzi.

Art. 2636 del codice civile

Chiunque, con atti simulati o fraudolenti determina la maggioranza in assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Art. 2637 del codice civile

Chiunque diffonde notizie false, ovvero pone in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari è punito con la pena della reclusione da uno a cinque anni.

Art. 2638 del codice civile

Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci ed i liquidatori di società od enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali nelle comunicazioni alle predette autorità previste in base alla legge, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare concernenti la situazione medesima, sono puniti con la reclusione da uno a quattro anni. La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

Sono puniti con la stessa pena gli amministratori, i direttori generali, i sindaci ed i liquidatori di società, o enti e i soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti a obblighi nei loro confronti, i quali, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità, consapevolmente ne ostacolano le funzioni.

La pena è raddoppiata se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Art. 2628 del codice civile

Gli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote sociali, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge, sono puniti con la reclusione fino ad un anno.

La stessa pena si applica agli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote emesse dalla società controllante, cagionando una lesione del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

Se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto.

Art. 2629 del codice civile

Gli amministratori che, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuano riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, cagionando danno ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

Art. 589 codice penale

(Omicidio colposo)

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a cinque anni.

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni dodici.

Art. 590 codice penale

(Lesioni personali colpose)

Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA

Art. 648 del codice penale

(Ricettazione)

Fuori dei casi di concorso nel reato, chi, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, acquista, riceve od occulta denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si intromette nel farle acquistare, ricevere od occultare, è punito con la reclusione da due ad otto anni e con la multa da euro 516 a euro 10.329.

La pena è della reclusione sino a sei anni e della multa sino a euro 516, se il fatto è di particolare tenuità.

Le disposizioni di questo articolo si applicano anche quando l'autore del delitto da cui il denaro o le cose provengono non è imputabile o non è punibile ovvero quando manchi una condizione di procedibilità riferita a tale delitto.

Art. 648-bis del codice penale

(Riciclaggio)

Fuori dei casi di concorso nel reato, chiunque sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da lire due milioni a lire trenta milioni.

La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale.

La pena è diminuita se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.

Art. 648-ter del codice penale

(Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita)

Chiunque, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli articoli 648 e 648-bis, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da lire due milioni a lire trenta milioni.

La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale.

La pena è diminuita nell'ipotesi di cui al secondo comma dell'articolo 648. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.





SCHEDE

MATRICE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE