



GIOCAMONDO
Study®

**Modello di
Organizzazione Gestione e
Controllo**

D.Lgs. n. 231/2001

Parte generale

Sommario

SOMMARIO	2
CAPITOLO 1 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001	3
1.1 DEFINIZIONI	3
1.2 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA A CARICO DELLE SOCIETÀ AI SENSI D.LGS. N. 231/2001 E L'EFFICACIA ESIMENTE DEL MODELLO 231	4
1.3 I CONCETTI DI "INTERESSE" E "VANTAGGIO"	7
1.4 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO	10
1.5 LINEE GUIDA.....	12
CAPITOLO 2 – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DALLA GIOCAMONDO STUDY SRL	14
2.1 DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ.....	14
2.2 ORGANIGRAMMA AZIENDALE.....	15
2.3 MOTIVAZIONI RIGUARDO L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	15
2.4 DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	16
2.5 FINALITÀ DEL MODELLO	17
2.6 I REATI PRESUPPOSTO	18
2.7 LA STRUTTURA DEL MODELLO 231	18
CAPITOLO 3 - ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.1 I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
3.2 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
3.3 FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE NEI CONFRONTI DELL'OdV.....	22
CAPITOLO 4 - CODICE ETICO	25
CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE	25
CAPITOLO 6 - INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	26
6.1 INFORMAZIONE E FORMAZIONE	26
6.2 DIVULGAZIONE DEL MODELLO.....	27
CAPITOLO 7 – REVISIONI ED AGGIORNAMENTI DEL MODELLO	27
FONTI DI RIFERIMENTO	27

CAPITOLO 1 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. n. 231/2001

1.1 Definizioni

Al fine garantire una migliore comprensione dei contenuti del D.Lgs. n. 231/2001 e dei documenti costituenti il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, vengono elencate le seguenti definizioni ed abbreviazioni:

- **Modello 231 (o “Modello” o “Mog 231”):** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- **Reati Presupposto:** i reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- **Attività/processi a rischio o sensibili:** attività/processi aziendali nello svolgimento dei quali è astrattamente possibile, da parte dei soggetti appartenenti all’organizzazione aziendale, la commissione di uno o più reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- **Codice Etico:** documento contenente principi e valori a cui la Società, nel suo complesso, si ispira e si conforma nell’esercizio della propria attività;
- **Destinatari:** i soggetti che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e nei singoli documenti di cui esso si compone;
- **OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dall’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001;
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
- **Soggetti sottoposti all’altrui direzione:** persone che sono sottoposte alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

1.2 La responsabilità amministrativa a carico delle società ai sensi D.Lgs. n. 231/2001 e l'efficacia esimente del modello 231

Il D.Lgs. n. 231/2001 introduce, per la prima volta nel nostro ordinamento, la nozione di responsabilità cd. "amministrativa", ma sostanzialmente penale, dell'ente associativo: la suddetta responsabilità infatti proviene da reato, viene accertata con le garanzie del processo penale e comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive.

Tali previsioni normative, nate inizialmente come strumento per contrastare i reati commessi a danno della Pubblica Amministrazione, sono diventate uno degli strumenti fondamentali a disposizione del legislatore italiano per prevenire la commissione di svariati reati, come progressivamente introdotti nel decreto, posti in essere nell'interesse o a vantaggio della società.

I destinatari del decreto sono gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Tale responsabilità è aggiuntiva rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso uno o più "reati presupposto" nell'interesse o a vantaggio dell'ente al quale appartiene.

L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce infatti che le due categorie di persone fisiche che, commettendo uno specifico reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ne possono determinare la responsabilità, sono:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza da parte di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

L'ente non è ritenuto responsabile qualora i soggetti sopra definiti abbiano agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6 comma 1 del Decreto, viene meno la responsabilità dell'ente, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, quando lo stesso prova che:

a) 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;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Il contenuto del Modello 231 è individuato dallo stesso art. 6 del Decreto, il quale, al comma 2, prevede che l'ente debba:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, i successivi commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater* dell'art. 6 (inseriti dall'art. 2 della L. 30.11.2017 n.179 in tema di Whistleblowing) recitano:

2-bis. "I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e

fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”.

In caso invece di reato commesso dai soggetti di cui al punto b) (persone cosiddette “sottoposte”) l'ente è responsabile ai sensi dell'art. 7 comma 1

del decreto *“se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”*.

L'inosservanza di obblighi di direzione o vigilanza è esclusa 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 (art. 7 comma 2 del D.Lgs. n. 231/2001).

I successivi commi 3 e 4 dell'art. 7 del Decreto introducono due principi che, nonostante siano collocati nell'ambito dei reati riferiti ai soggetti sottoposti, sono applicabili, ai fini dell'esonero della responsabilità dell'ente, ad entrambe le ipotesi di commissione dei reati di cui all'art. 5 lett. a) e b).

Nello specifico, il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede inoltre:

- verifiche periodiche e la modifica dello stesso qualora vengano ravvisate significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (condizione peraltro già prevista dall'art. 6 comma 2) lett. e) del D.Lgs. 231/2001).

Infine, si specifica che i cosiddetti “reati presupposto 231” sono tassativamente elencati nel D.Lgs. 231/2001.

1.3 I concetti di “interesse” e “vantaggio”

Come anticipato, l'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001 correla la responsabilità dell'ente al fatto che il reato presupposto sia stato compiuto “nell'interesse o a vantaggio dell'ente”.

Il secondo comma del medesimo articolo stabilisce, invece, che la responsabilità dell'ente stesso non sussiste se i soggetti identificati nelle due categorie hanno agito nell'interesse esclusivo e a vantaggio proprio o di terzi.

I concetti di "interesse" o "vantaggio" dell'ente rappresentano i presupposti essenziali per determinare dunque il sorgere della responsabilità dell'ente.

Al riguardo, la Suprema Corte di Cassazione, sezione II, con la sentenza 10 luglio 2015, n. 29512, ha chiarito che, <<*I criteri ascrittivi della responsabilità da reato degli enti, rappresentati dal riferimento contenuto nell'art. 5 del D.Lgs. 231 del 2001 all'interesse o al vantaggio, evocano concetti distinti e devono essere intesi come criteri concorrenti, ma comunque alternativi. L'interesse va inteso come proiezione finalistica dell'azione da valutarsi ex ante; il vantaggio va, invece, apprezzato come potenziale ed effettiva utilità anche di carattere non patrimoniale ed accettabile in modo oggettivo, da valutarsi ex post*>>.

Pertanto, per ciò che concerne la sussistenza del requisito dell'interesse dell'ente, è sufficiente accertare che il fatto sia stato commesso per favorire l'ente affinché questi ne risponda, indipendentemente dalla circostanza che il particolare obiettivo sia stato conseguito. Dunque, anche solo l'intenzione dell'autore del reato di procurare un vantaggio alla società, è presupposto autonomo e sufficiente a coinvolgere la responsabilità della stessa. Da ciò consegue che l'interesse sarà sussistente anche nelle ipotesi in cui il vantaggio non si sia effettivamente realizzato.

Il concetto di vantaggio dell'ente, invece, la cui sussistenza, come detto, viene accertata attraverso una valutazione da effettuarsi ex post, è legato al risultato, valutato principalmente sotto il profilo patrimoniale, che l'ente ha tratto, direttamente o indirettamente, dalla commissione dell'illecito.

In merito a quanto precede, in sede giurisprudenziale, è stata statuita la rilevanza del vantaggio anche indiretto: nello specifico si tratta di un

vantaggio, sempre apprezzabile economicamente, costituito dalla possibilità per la società di essere più competitiva sul mercato rispetto ai concorrenti.

Con specifico riguardo ai reati colposi, introdotti dal Legislatore del 2007 nel novero dei reati presupposto forieri di responsabilità amministrativa dell'ente, da sempre ci si è domandati come fosse possibile predicare la responsabilità dell'ente in presenza di morte o lesioni colpose se il criterio oggettivo indispensabile per ritenere la sussistenza di tale responsabilità è quello della commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente: per loro stessa natura, infatti, i reati colposi causalmente orientati, fondati sulla mancata volontà dell'evento lesivo, appaiono radicalmente inconciliabili con l'idea stessa di interesse o vantaggio dell'ente.

La giurisprudenza, nella nota sentenza a Sezioni Unite del 24.4.2014 n. 38343, ha sostenuto che, nei delitti colposi, l'interesse o vantaggio per l'ente si riferisce non alla commissione dell'evento del reato, ma alla condotta. La Suprema Corte ha infatti chiarito che, in materia di responsabilità amministrativa ex articolo 25-septies del decreto legislativo n. 231 del 2001, l'interesse e/o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale, precisando che *<<nei reati colposi l'interesse/vantaggio si ricollegano al risparmio nelle spese che l'ente dovrebbe sostenere per l'adozione delle misure precauzionali ovvero nell'agevolazione sub specie, dell'aumento di produttività che ne può derivare sempre per l'ente dallo sveltimento dell'attività lavorativa "favorita" dalla mancata osservanza della normativa cautelare, il cui rispetto, invece, tale attività avrebbe "rallentato" quantomeno nei tempi >>* (Cassazione penale sez. IV, 13/09/2017, n.16713).

Ovviamente, nell'ipotesi in cui dall'attività di polizia giudiziaria emerga, invece, che il reato commesso dalla persona fisica non sia in alcun modo riconducibile alla società, perché non è stato realizzato nell'interesse della stessa, nulla potrà essere alla stessa contestato.

Infine, laddove risulti che l'autore abbia commesso il reato nel prevalente interesse proprio o di terzi, e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo, è prevista una riduzione della sanzione pecuniaria irrogabile (art. 12, comma 1, lett. a del D.Lgs. 231/2001).

1.4 Le sanzioni previste dal Decreto

Come stabilito all'art. 9 del Decreto, le sanzioni previste a carico della società si suddividono in:

- Sanzioni pecuniarie (artt. 10, 11, 12 del D.Lgs. 231/2001): si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'ente.

Vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000 (art. 10 comma 2 del D.Lgs. 231/2001), mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23 € ad un massimo di 1.549,37 € (art. 10 comma 3 del D.Lgs. 231/2001). Ai sensi dell'art. 11 comma 1, *"nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti"*.

- Sanzioni interdittive (artt. 9, comma 2, 13 e 14 del D.Lgs. 231/2001): sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste dall'art. 13 del D.Lgs. 231/2001 e solo per determinati reati.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il tipo e la durata dell'applicazione delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale, tenendo conto di quanto specificato dall'art. 14 del Decreto.

- Pubblicazione della sentenza: ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 231/2001 *"la pubblicazione della sentenza può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva"*.

- Confisca: ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 231/2001, *"nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato"*.

Inoltre ai sensi dell'art. 15 del decreto, *"se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:*

a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione"

b- bis) l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231. In caso di imprese che dopo il verificarsi dei reati

che danno luogo all'applicazione della sanzione sono state ammesse all'amministrazione straordinaria, anche in via temporanea ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 5 dicembre 2022, n. 187, la prosecuzione dell'attività è affidata al commissario già nominato nell'ambito della procedura di amministrazione straordinaria". Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

Occorre da ultimo ricordare che, già in fase cautelare, l'Autorità Giudiziaria può disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del D.Lgs. 231/2001);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente o delle somme o cose allo stesso dovute, qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato (art. 54 del D.Lgs. 231/2001).

1.5 Linee Guida

Ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.lgs 231/2001, "i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Confindustria, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021 (di seguito, anche "Linee Guida").

Inoltre, nel mese di febbraio 2019 è stato diffuso il documento denominato "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. 231/2001" a cura di CNDCEC – ABI – CNF – CONFINDUSTRIA.

Le Linee Guida di Confindustria e gli altri documenti predisposti da gruppi di lavoro multidisciplinari composti da rappresentanti di associazioni e ordini professionali, costituiscono, quindi, un punto di partenza per una corretta stesura di un Modello 231.

Viene di seguito sintetizzato il procedimento seguito per l'elaborazione del Modello 231:

- Check - up iniziale della società

Tale fase si sostanzia nell'acquisizione ed analisi della documentazione descrittiva e rappresentativa della struttura aziendale e in una prima individuazione delle attività/processi sensibili alla commissione di reati;

- Mappatura delle attività/ processi aziendali a rischio di reato

Tale attività consiste nella disamina dell'intera realtà aziendale, sia attraverso colloqui con i responsabili di ogni area, sia attraverso sopralluoghi, con l'obiettivo di individuare le aree interessate e dunque i relativi soggetti aziendali potenzialmente coinvolti dalla possibile commissione di uno o più reati presupposto 231. Vengono inoltre delineate le possibili modalità attuative dei reati.

- Analisi e valutazione dei rischi potenziali

Tale attività riguarda l'individuazione e la valutazione del rischio di commissione di uno o più reati appartenenti ad una determinata famiglia di reati.

- Valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi

Tale fase è rivolta all'analisi dell'eventuale sistema di controlli preventivi già presente all'interno dell'organizzazione aziendale e, ove necessario, al suo adeguamento, ovvero, alla sua costruzione qualora la società ne sia sprovvista. Il sistema di controlli preventivi dovrà garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti ad un "livello accettabile".

Il sistema di controllo deve garantire:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni del Codice Etico e delle norme e protocolli previsti dal Modello;
- individuazione e nomina di un Organismo di Vigilanza (OdV), deputato a vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello e a curarne l'aggiornamento, dotato dei seguenti requisiti:
 - a) autonomia ed indipendenza;
 - b) professionalità;
 - c) continuità di azione.
- attivazione di flussi informativi e segnalazioni di condotte illecite da parte delle funzioni aziendali nei confronti dell'OdV.

CAPITOLO 2 – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DALLA GIOCAMONDO STUDY SRL

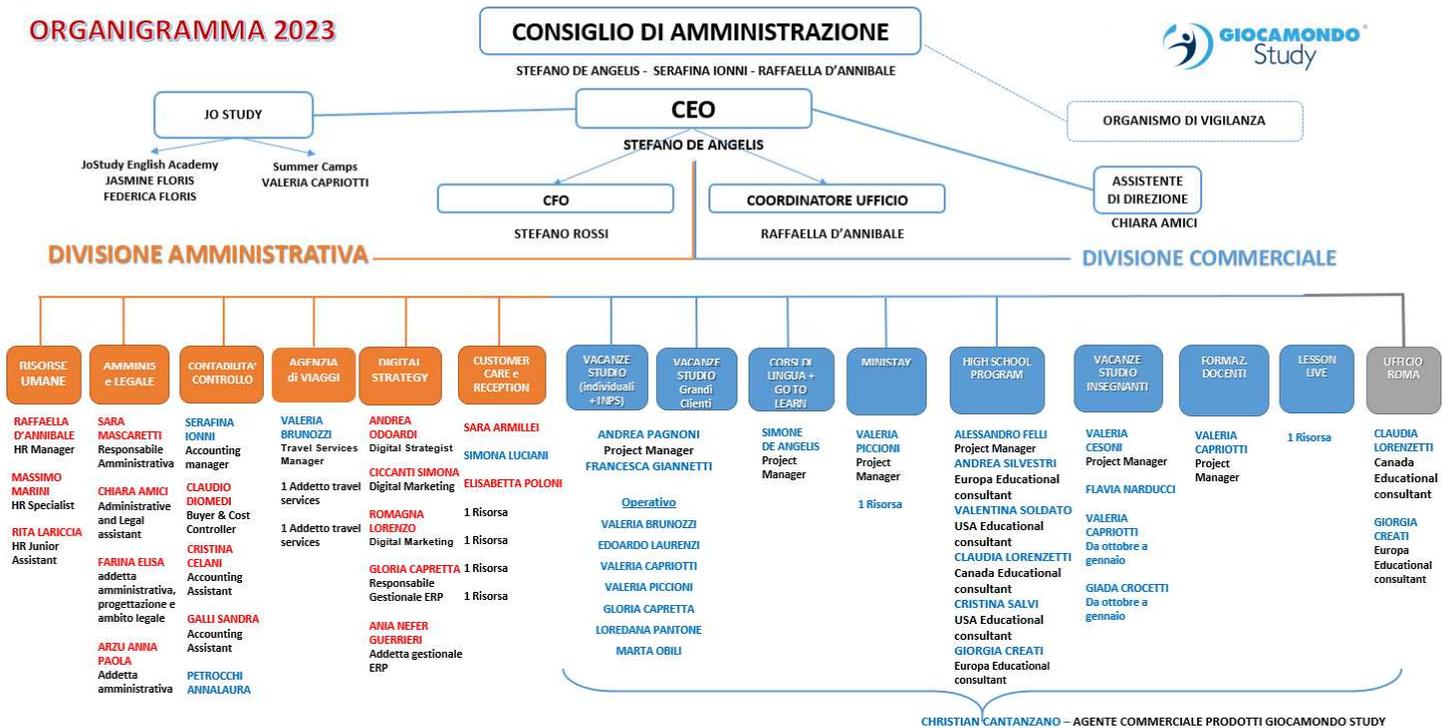
2.1 Descrizione della società

La GIOCAMONDO STUDY SRL, con sede legale in Ascoli Piceno (AP), Via Napoli n. 8/G, iscritta presso la CCIAA delle Marche numero REA AP-203917, C.F/Partita IVA 02301140444, PEC: giocamondostudy@pec.it, è una società che svolge prevalentemente attività di tour operator specializzato in organizzazione di vacanze studio per bambini, ragazzi e adulti e dal 2021 è ente accreditato dal MIUR sulla base della Direttiva 170/2016. La GIOCAMONDO STUDY SRL propone inoltre tirocini in aziende estere conformi alla legge 107/2015 sull'alternanza scuola/lavoro in

collaborazione con scuole ed imprese per offrire agli studenti, competenze spendibili nel mercato del lavoro e favorire l'orientamento post diploma.

2.2 Organigramma aziendale

Si riporta di seguito l'organigramma della società GIOCAMONDO STUDY SRL.



2.3 Motivazioni riguardo l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs. n. 231/2001 non contiene un obbligo per gli enti di adottare Modelli organizzativi, rappresentando questi ultimi, eventualmente, una condizione esimente della responsabilità dell'ente.

Tuttavia, l'adozione del Modello organizzativo da parte dell'organo amministrativo della società è un efficace strumento di prevenzione dei reati che rientrano nella regolamentazione normativa del D.Lgs. n. 231/2001 in un'ottica di rafforzamento del sistema di controllo interno.

Il Modello 231 rappresenta per la società uno strumento di indirizzo per tutti gli operatori aziendali sia interni che esterni (clienti, fornitori e partner) all'organizzazione, affinché adottino, nell'espletamento delle proprie attività e mansioni, comportamenti in linea con quanto previsto nel Codice Etico adottato in seno al Mog 231.

GIOCAMONDO STUDY SRL ritiene inoltre che sia necessario adottare una struttura organizzativa adeguata alle dimensioni e caratteristiche della società, anche al fine di garantire l'adempimento degli obblighi posti a carico dell'imprenditori dal nuovo articolo 2086 del Codice Civile. Nello specifico, l'obbligo di adottare un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale.

2.4 Destinatari del Modello organizzativo

Il Modello 231 trova applicazione nei confronti:

- di tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società (cosiddetti “soggetti apicali”);
- dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza (cosiddetti “soggetti sottoposti”);
- dei cosiddetti “altri destinatari del Modello 231” ossia, ad esempio, coloro che intrattengono con la società un rapporto di lavoro di natura non subordinata, i collaboratori e i consulenti a qualsiasi titolo, i soggetti aventi incarichi in ambito aziendale, i contraenti ed i partner e tutti gli altri soggetti che non rientrano nelle categorie di cui ai punti precedenti.

Al fine di garantire il rispetto dei principi e delle regole di cui al Modello 231, sono state previste apposite sanzioni specificamente indicate nel Sistema disciplinare (o “Codice Sanzionatorio”), graduate in base alla gravità della condotta e diversificate in base alla categoria del soggetto sanzionato.

2.5 Finalità del modello

Il Modello predisposto dalla GIOCAMONDO STUDY SRL:

- a) individua attività/ processi potenzialmente a rischio di commissione di una determinata famiglia di reato presupposto 231;
- b) prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individua le modalità di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio, prevedendo periodici controlli;
- d) attribuisce all’Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento;
- e) prevede obblighi di informazione nei confronti dell’OdV;
- f) introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello ha come obiettivi:

- la creazione e lo sviluppo di un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione, ad un livello considerato “accettabile”, del rischio di commissione dei reati in ambito aziendale;
- rendere la struttura organizzativa sempre più idonea ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, attraverso una chiara distribuzione dei compiti e delle responsabilità in capo ai vari soggetti aziendali;
- diffondere la consapevolezza tra tutti gli operatori aziendali della possibilità di incorrere, in caso di violazione delle disposizioni indicate nel

Codice Etico e negli altri documenti del Modello 231, in un illecito passibile di sanzioni;

- incrementare l'attenzione di tutti gli operatori aziendali nei confronti dei rischi derivanti dalle proprie condotte.

2.6 I Reati Presupposto

I reati rilevanti, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, vengono definiti “reati presupposto”, in quanto la loro commissione nell’interesse o a vantaggio della società da parte di soggetti “apicali” e/o “sottoposti” costituisce il presupposto necessario per la responsabilità in capo alla persona giuridica.

All’interno del documento denominato “Elenco dei reati 231” è presente la lista completa dei cd. “reati presupposto”.

2.7 La struttura del Modello 231

Il Modello 231 della GIOCAMONDO STUDY SRL è strutturato come segue.

La Parte Generale è costituita dal presente documento a cui sono allegati:

- Codice Etico - Allegato A;
- Sistema disciplinare – Allegato B;
- Elenco dei reati 231 – Allegato C;
- Protocolli e flussi informativi standard – Allegato D;

La Parte Speciale è così suddivisa:

- documento di natura descrittiva denominato “Criteri impiegati per la mappatura, la valutazione e la gestione dei rischi”, nel quale vengono spiegati, anche attraverso tabelle e matrici, i criteri utilizzati per la mappatura, la valutazione e la gestione dei rischi di commissione di una determinata famiglia di reati presupposto 231;

- documento denominato “Mappatura, valutazione e gestione dei rischi” nel quale vengono concretamente applicati i criteri sopraindicati;
- documento di natura specifica riguardante singole categorie/famiglie di reato presupposto 231: “protocolli, misure, controlli e flussi informativi specifici”, nel quale vengono indicati i protocolli, le regole e le misure da seguire e i controlli da attivare per prevenire e gestire i rischi di commissione di reati in ambito aziendale. Nel medesimo documento vengono inoltre indicati i principali flussi informativi e segnalazioni di condotte illecite da inviare all’organismo di vigilanza da parte delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nel/nella particolare processo/attività considerato/a.

È stato inoltre predisposto un protocollo segnalazione di condotte illecite (*whistleblowing policy*) al fine di regolamentare ed agevolare le segnalazioni di condotte illecite.

Tali documenti, unitariamente considerati, costituiscono il Modello di GIOCAMONDO STUDY SRL adottato ai sensi del Decreto.

CAPITOLO 3 - ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 I requisiti dell’Organismo di Vigilanza

L’art. 6, comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/2001 stabilisce, quale condizione per la concessione dell’esimente dalla responsabilità amministrativa, che debba essere affidato ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento.

L’Organismo di Vigilanza della GIOCAMONDO STUDY SRL gode dei requisiti di:

- Autonomia e indipendenza. L'OdV deve essere inserito come organo di staff nella posizione gerarchica più elevata possibile. L'OdV procede infatti ad attività di reporting direttamente all'organo dirigente aziendale.

I requisiti di autonomia e indipendenza risultano fondamentali affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali o di controllo della società.

- Professionalità. L'OdV è dotato di conoscenze tecniche, giuridiche ed economico-organizzative diversificate, necessarie allo svolgimento dei compiti assegnati. Tali requisiti, unitamente a quelli dell'autonomia ed indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

- Continuità d'azione. L'attività dell'OdV deve essere costante, al fine di poter garantire un'efficace e continuo monitoraggio della corretta applicazione del Modello 231.

In considerazione delle peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei propri compiti, potrà avvalersi della collaborazione e competenza di soggetti interni alla società o richiedere consulenze esterne, nel caso si rendessero necessarie, nel corso delle attività di controllo.

3.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono affidati i compiti di vigilanza e monitoraggio in merito:

a) all'astratta idoneità ed adeguatezza del Modello, ossia sulla capacità dello stesso, in relazione all'organizzazione aziendale ed al contesto in cui opera la società, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;

b) alla concreta attuazione del Modello, ossia all'osservanza da parte di tutti i destinatari delle prescrizioni ivi contenute;

c) al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità, funzionalità ed efficacia del Modello;

d) all'aggiornamento/revisione del Modello 231, nel caso in cui si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, dovute a mutate condizioni della società e/o a modifiche della normativa.

Tale attività, di norma, si realizza in tre momenti distinti:

A. presentazione da parte dell'OdV all'organo dirigente aziendale della GIOCAMONDO STUDY SRL di proposte di aggiornamento/revisione del Modello;

B. valutazione, approvazione e successiva divulgazione da parte dell'organo dirigente aziendale dei documenti revisionati/aggiornati;

C. verifica ad opera dell'OdV dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle modifiche e soluzioni adottate dalla società.

Dal punto di vista invece strettamente operativo sono affidati all'OdV i seguenti compiti:

- promuovere la diffusione della conoscenza del Modello all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- attivare periodici controlli, tenendo presente che la responsabilità primaria sul monitoraggio delle attività resta comunque delle singole funzioni aziendali;
- effettuare controlli documentali (l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione societaria) e sopralluoghi anche al fine di tenere costantemente aggiornata la mappatura delle attività a rischio - reato;
- eseguire periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree a rischio;
- richiedere, ottenere, elaborare e conservare informazioni in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi e collaborare attivamente con le altre funzioni aziendali al fine di garantire un più approfondito monitoraggio delle attività sensibili;
- attivare indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello e gestire le segnalazioni di condotte illecite;
- disporre controlli sui processi ed attività sensibili.

3.3 Flussi informativi e segnalazioni di condotte illecite nei confronti dell'OdV

GIOCAMONDO STUDY SRL, per il tramite delle proprie risorse aziendali di volta in volta competenti, deve inviare ed esibire all'OdV la documentazione richiesta durante le periodiche adunanze e deve comunicare allo stesso ogni altra informazione attinente alla concreta attuazione del Modello 231 e all'osservanza delle regole comportamentali previste nel Codice etico e negli altri documenti.

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. d) del D.Lgs. 231/2001 il Modello deve infatti prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e dunque tutti i destinatari del presente Modello 231 sono investiti dell'onere di attivare appositi flussi informativi nei confronti dell'OdV, al fine di rendere più tempestiva ed efficace l'attività di controllo svolta dallo stesso.

Le varie risorse aziendali devono, ad esempio, inviare all'OdV:

- eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessino, anche indirettamente, la Società, il suo personale o i suoi organi, per i reati di cui al Decreto;
- eventuali ordini ricevuti da soggetti gerarchicamente superiori e ritenuti in contrasto con la legge, il Decreto 231 o il Modello, ivi incluso il Codice Etico;
- i rapporti preparati dai responsabili di funzione nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza delle norme del Decreto 231;
- la reportistica periodica in materia di ambiente e di salute e sicurezza sul lavoro e riguardante tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro ed ai *near miss*.

Si rimanda in ogni caso all'Allegato D "Protocolli e flussi informativi standard" e ai documenti specifici contenuti nella parte speciale del

Modello, nei quali sono elencati i principali flussi informativi da inviare all'Organismo di Vigilanza.

L'OdV può, inoltre, ricevere segnalazioni di condotte illecite e di violazioni del Modello 231.

Tali segnalazioni devono pervenire in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e di quanto previsto dal Codice Etico.

Nelle attività di gestione della segnalazione viene assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, in modo da garantirlo contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Il Modello della GIOCAMONDO STUDY SRL, in conformità all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 modificato dall'art. 2 (*"tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato"*) della L. 30.11.2017 n.179 (in tema di Whistleblowing), prevede:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

Inoltre, si precisa che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La segnalazione può essere effettuata:

- attraverso l'invio di mail all'indirizzo di posta elettronica certificata dell'OdV (odvgiocamondostudy@pec.it), a cui avrà accesso esclusivamente l'OdV, in ragione delle proprie funzioni di vigilanza;

- attraverso l'invio per posta ordinaria di lettera formale all'attenzione dell'OdV presso l'indirizzo della sede legale della GIOCAMONDO STUDY SRL, indicando sull'esterno della busta la dicitura "*documento riservato – non aprire e consegnare all'OdV*";

- attraverso l'inserimento della segnalazione in formato cartaceo in apposita "cassetta" chiusa a chiave, ubicata all'interno dei locali aziendali in posizione non controllata da eventuali impianti di videosorveglianza, a cui avrà accesso esclusivamente l'OdV;

- contattando direttamente l'Organismo di Vigilanza (attraverso l'invio di lettera/mail/fax presso il recapito di uno dei membri dell'OdV).

3.4 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'OdV, nel caso lo ritenga necessario, effettua periodiche attività di reporting nei confronti del CdA ed, in ogni caso, al termine di ogni anno di nomina procede alla stesura di un rendiconto delle proprie attività svolte nel periodo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dall'organo amministrativo della società o può, a sua volta, presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

CAPITOLO 4 - CODICE ETICO

Il Codice Etico (o Codice di Condotta Aziendale) della GIOCAMONDO STUDY SRL rappresenta un documento di fondamentale importanza nell'ambito del Modello 231, in quanto esprime i principi e le regole di comportamento che ispirano e guidano l'agire imprenditoriale della società.

Tutti i destinatari del Modello 231 sono chiamati ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare rispettare i principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, che ne è parte integrante.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico garantisce uno svolgimento dell'attività imprenditoriale improntato alla legalità e un miglioramento dell'immagine aziendale.

Per analizzare e comprendere al meglio i contenuti del Codice di Condotta Aziendale si rimanda al documento denominato "Codice Etico" - Allegato A.

CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello 231 può ritenersi concretamente attuato se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

GIOCAMONDO STUDY SRL ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (o “codice sanzionatorio”) avente l’obiettivo di sanzionare le violazioni dei principi, delle regole e delle misure previste nel Codice Etico e negli altri documenti del Modello 231, rispettando, ove applicabili, le norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale.

Secondo il Sistema Disciplinare approvato dalla GIOCAMONDO STUDY SRL sono passibili di sanzione le violazioni del Modello commesse:

- dai membri del CdA e dagli altri soggetti in posizione apicale;
- dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza;
- dai cosiddetti “altri destinatari” del Modello.

L’instaurazione di un procedimento disciplinare a carico di un soggetto, così come l’applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall’eventuale instaurazione e/o esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

Tanto premesso, si rimanda in ogni caso al documento “Sistema Disciplinare” – Allegato B nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello.

CAPITOLO 6 - INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1 Informazione e formazione

La GIOCAMONDO STUDY SRL si impegna a promuovere la conoscenza del Modello 231 (nella sua versione più aggiornata) ed in particolare del Codice Etico tra tutti i destinatari che, pertanto, sono chiamati a rispettarne i contenuti.

Ai fini di una concreta ed effettiva attuazione del Modello è opportuno che sia l’informazione, che la formazione, in “materia 231” sia gestita dalla Società in stretta cooperazione con l’OdV.

6.2 Divulgazione del Modello

La GIOCAMONDO STUDY SRL garantisce ampia diffusione, all'interno ed all'esterno dell'organizzazione aziendale, dei principi e delle regole contenute nel Modello 231 (ad esempio attraverso la pubblicazione del Codice Etico sul sito Internet ufficiale della società).

CAPITOLO 7 – REVISIONI ED AGGIORNAMENTI DEL MODELLO

Ai sensi dall'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, il presente Modello viene adottato dall'organo dirigente e parimenti i successivi aggiornamenti, eventuali revisioni ed integrazioni di carattere sostanziale sono rimessi alla competenza dell'organo dirigente della GIOCAMONDO STUDY SRL

Nello specifico, su proposta dell'OdV, l'organo dirigente della società delibera in merito agli aggiornamenti e/o revisioni del Modello ritenuti necessari in conseguenza di:

- modifiche di natura normativa;
- variazioni dell'organizzazione aziendale, modifiche delle modalità di svolgimento delle attività, inserimento della società in nuovi mercati e/o l'avvio di nuovi business;
- significative violazioni del Modello.

Le revisioni e gli aggiornamenti, una volta approvati, vengono comunicati all'OdV e successivamente sono oggetto di idonea diffusione e divulgazione in ambito aziendale.

FONTI DI RIFERIMENTO

- *D.lgs. n. 231/2001 successive modifiche ed integrazioni;*
- *Regolamento Europeo n. 679/2016 – GDPR, provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali;*
- *Giurisprudenza di legittimità e di merito;*
- *Normative specifiche di settore;*

- *Linee Guida Confindustria e principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs 231/2001 a cura di CNDCEC – ABI – CNF – CONFINDUSTRIA;*

- *D.lgs. n. 156/2022 e D.lgs. n. 150/2022;*

- *Normativa di riferimento in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*

- *Normativa di riferimento in materia ambientale;*

- *Principi contabili.*

Tabella delle revisioni ed aggiornamenti

Redatto da GIOCAMONDO STUDY SRL				
Rev. N°	Data	Natura delle Modifiche Apportate	Approvato con verbale del CdA	Verificato da (ODV)
00	05/04/2023	Prima Emissione		