

Eliodoro S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Decreto Legislativo n. 231/2001

PARTE GENERALE



DOCUMENTO	AGGIORNAMENTO	DATA
rev. 00	Pima Emissione	

Eliodoro S.r.l.

Sede Legale: Via Gabriele D'Annunzio n. 110, 95128 - Catania

Sede Operativa: Viale del Commercio snc, 95045 - Misterbianco (CT) presso Bingo Family

INDICE

1. LA DISCIPLINA 231.....	3
- Sintesi della normativa	3
- I presupposti della responsabilità dell'ente	4
- Le sanzioni previste dal Decreto 231	6
2. LA SOCIETÀ ELIODORO S.R.L.....	9
- Oggetto sociale	9
- Il Modello Organizzativo adottato da Eliodoro S.r.l.	14
- La struttura del Modello 231 della Società.....	17
- Comunicazione e Formazione	18
- Entrata in vigore e Aggiornamento del Modello 231	19
3. L' ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
- Compiti e poteri dell'O.d.V.....	21
- Struttura e composizione dell'O.d.V. di Eliodoro S.r.l.	21
- Il sistema dei flussi informativi	23
4. SEGNALAZIONI E <i>WHISTLEBLOWING</i>	24
- Le tipologie di segnalazioni	24
- Segnalazioni whistleblowing	24
a. Canali di segnalazione interna	26
b. Canale di segnalazione esterna	28
c. Divulgazione pubblica	29
- Segnalazioni ordinarie	29
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	31
- Principi generali.....	31
- Sanzioni per i soggetti apicali	32
- Sanzioni per i soggetti subordinati	32
- Sanzioni per i terzi aventi rapporti contrattuali con la Società	33
- Sanzioni per la violazione del Decreto <i>Whistleblowing</i>	33

1. LA DISCIPLINA 231

- Sintesi della normativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche solo “Decreto 231”) ha introdotto per la prima volta in Italia la disciplina della responsabilità amministrativa per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi dalle persone giuridiche, dalle società e dalle associazioni anche prive di personalità giuridica. Il Decreto 231 si applica altresì agli enti pubblici economici e agli enti privati concessionari di un servizio pubblico con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Tale normativa rappresenta il superamento del dogma - riassunto dal brocardo latino «*societas delinquere non potest*» - secondo il quale qualsiasi forma di responsabilità penale poteva essere ascritta solo alla persona fisica.

La responsabilità delineata dal Decreto 231 è tuttavia autonoma rispetto a quella dell'autore del reato ed è riconducibile ad una precisa carenza organizzativa dell'ente che ha voluto o permesso la realizzazione di condotte criminose nel all'interno del contesto aziendale.

Ed infatti, con l'entrata in vigore della predetta Legge, la Società può essere considerata direttamente imputabile di uno o più reati posti in essere, nel proprio interesse o vantaggio, da persone fisiche che operano al proprio interno o ad essa funzionalmente collegate.

Sebbene la legge definisca la responsabilità dell'ente “amministrativa”, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero presso la Procura della Repubblica del luogo nel quale è stato commesso il reato - che può anche richiedere l'applicazione di sanzioni in via cautelare - e la colpevolezza dell'ente è accertata nell'ambito di un vero e proprio procedimento penale promosso dinanzi al Giudice penale che ha il potere di irrogare sanzioni pecuniarie ed interdittive in grado di incidere fortemente sull'esercizio dell'attività aziendale.

La responsabilità prevista dal Decreto 231 può sorgere anche in conseguenza di reati commessi solo in forma tentata, in presenza di atti idonei diretti in modo non equivoco alla realizzazione del delitto, e può sussistere anche in relazione a reati commessi all'estero.

In particolare, secondo l'art. 4 del Decreto 231, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ai reati commessi all'estero a condizione che: il reato sia stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente; il fatto sia espressamente previsto anche all'estero come reato; l'ente abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano; ricorrano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice Penale e che nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

- I presupposti della responsabilità dell'ente

La responsabilità dell'ente sussiste solo in caso di commissione, da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, di un reato ricompreso tra quelli espressamente indicati nel Decreto 231, quando sia stato compiuto nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Ed infatti, in ossequio al principio di legalità vigente in materia penale, soltanto le condotte illecite espressamente indicate dal Decreto 231 sono idonee a far sorgere la responsabilità dell'ente. Tuttavia, è doveroso segnalare che il catalogo dei cd. **reati presupposto** è assai ampio ed eterogeneo e contempla i seguenti delitti:

REATI PRESUPPOSTO
art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
art. 24 <i>bis</i> - Delitti informatici e trattamento di dati
art. 24 <i>ter</i> - Delitti di criminalità organizzata
art. 25 - Delitti di peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
art. 25 <i>bis</i> - Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
art. 25 <i>bis</i> 1 - Delitti contro l'industria e il commercio
art. 25 <i>ter</i> - Reati societari
art. 25 <i>quater</i> - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
art. 25 <i>quater</i> 1 - Mutilazione degli organi genitali femminili
art. 25 <i>quinquies</i> - Delitti contro la personalità individuale
art. 25 <i>sexies</i> - Abusi di mercato
art. 25 <i>septies</i> - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
art. 25 <i>octies</i> - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
art. 25 <i>octies</i> 1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
art. 25 <i>novies</i> - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
art. 25 <i>decies</i> - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
art. 25 <i>undecies</i> - Reati ambientali
art. 25 <i>duodecies</i> - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
art. 25 <i>terdecies</i> - Razzismo e xenofobia
art. 25 <i>quaterdecies</i> - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

art. 25 <i>quiquiesdecies</i> - Reati tributari
art. 25 <i>sexiesdecies</i> - Contrabbando
art. 25 <i>septiesdecies</i> - Delitti contro il patrimonio culturale
art. 25 <i>duodevicies</i> - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
art. 25 <i>undevicies</i> - Delitti contro gli animali

Per un'analisi più approfondita delle singole fattispecie di reato rilevanti per la Società si rinvia alla "Parte Speciale" del presente Modello mentre per tutti gli altri reati si rinvia al "Catalogo dei reati presupposto". Per la valutazione analitica del rischio di commissione dei reati si consiglia la consultazione del documento denominato "Risk Assessment".

È opportuno segnalare che la punibilità dell'ente è prevista anche nel caso in cui il reato sia stato commesso sotto forma di tentativo.

Affinché sia ipotizzabile la responsabilità della Società è necessario che uno o più reati ricompresi nel catalogo 231 siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

I predetti termini non sono equivalenti ed hanno un differente significato.

Ed infatti, il concetto di **interesse** si riferisce alla partecipazione psicologica e, dunque, alla volontà della persona fisica autrice del reato, che deve aver agito con l'intento di favorire l'ente, anche solo parzialmente o indirettamente. L'indagine sulla sussistenza di tale requisito richiede una verifica *ex ante* avuto riguardo all'intenzione posseduta dall'agente al momento della commissione del fatto (si veda sul punto, Cassazione penale, Sez. IV, 20/05/2021 n. 30231: *"Correttamente è ravvisato l'interesse dell'ente, ai fini dell'addebito ex articolo 25 septies del decreto legislativo n. 231 del 2001, nel caso in cui l'infortunio si sia verificato per l'insufficiente formazione del lavoratore. La mancata formazione del dipendente, infatti, legittimamente può essere valorizzata come indicativa di un risparmio per l'ente, che non deve sostenere costi aggiuntivi per i corsi e per le relative giornate di lavoro "perdute"*). Secondo la giurisprudenza, la responsabilità dell'ente sussiste anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, la condotta illecita appaia *ex ante* in grado di realizzare anche quello del soggetto collettivo, essendo poi del tutto irrilevante che lo stesso venga effettivamente conseguito (cfr. Cass. Pen., Sez. II, 5 ottobre 2017 n. 295). In definitiva, è sufficiente che la condotta dell'autore tenda oggettivamente e concretamente a realizzare, nella prospettiva del soggetto collettivo, anche l'interesse del medesimo.

Il concetto di **vantaggio** si identifica, invece, con il risultato della condotta. Il vantaggio richiede una valutazione *ex post*, operata sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito, a nulla rilevando l'assenza di un fine utilitaristico per l'ente (Cassazione Penale, Sez. III, 16/03/2023 n. 26805: *"Il criterio di imputazione oggettiva del vantaggio è integrato anche da un esiguo, ma oggettivamente apprezzabile, risparmio di spesa e può altresì consistere nella velocizzazione*

dell'attività d'impresa, tale da incidere sui tempi di lavorazione"). Viceversa, la responsabilità della Società è esclusa quando il reato è stato commesso dal suo autore perseguendo esclusivamente l'interesse proprio o di soggetti terzi. Infine, l'ente può essere chiamato a rispondere dei reati commessi dalle seguenti categorie di **soggetti**, ad esso funzionalmente collegati:

- soggetti in posizione apicale, ovvero che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (es: soci, amministratori anche di fatto, legali rappresentanti a qualunque titolo, direttori generali, direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria, preposti a sedi secondarie);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (es: dipendenti, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ex D. Lgs. 81/2008).

- Le sanzioni previste dal Decreto 231

Il Decreto 231 prevede l'applicazione di sanzioni a carico della società che sia stata giudicata responsabile della commissione di uno o più reati espressamente indicati dal predetto testo normativo. In particolare, le **sanzioni pecuniarie** sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su quote di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina dapprima il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti e successivamente l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le **sanzioni interdittive** possono essere applicate anche congiuntamente ed in via cautelare - e dunque nel corso delle indagini preliminari, prima che venga emessa una sentenza di condanna - in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste quando l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione (in tale ultimo caso, quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative) o, in caso di reiterazione degli illeciti, quando l'ente già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commetta un altro nei cinque anni successivi alla predetta condanna. Il Decreto 231 contempla le seguenti sanzioni interdittive:

- l'interdizione all'esercizio dell'attività che comporta, di regola, anche la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività e si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata;

- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni che siano funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio. Tale divieto può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate Amministrazioni;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. La durata può tuttavia essere aumentata nei casi di condanna i delitti di concussione, corruzione per atti contrari ai doveri d'ufficio, corruzione aggravata ai sensi dell'art. 319 bis c.p. quando l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità o istigazione alla corruzione.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, nelle ipotesi più gravi, le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate in via definitiva. Si segnala la possibilità, in luogo dell'irrogazione della sanzione, di far proseguire l'attività della società ad un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto 231.

Le sanzioni sono ridotte da un terzo alla metà se il reato è commesso in forma tentata.

Il Decreto 231 disciplina inoltre il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso. Ed infatti, anche in caso di vicende che ne trasformano l'assetto organizzativo, il Legislatore ha inteso regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice Civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato. Ciò posto, in caso di:

- *Cessione di azienda*: salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza;
- *Trasformazione*: resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- *Fusione*: l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione;

- **Scissione:** nell'ipotesi di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente il giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, tiene conto delle condizioni economiche dell'ente originario. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Il *fallimento*, infine, non determina l'estinzione dell'illecito previsto dal Decreto 231 né delle sanzioni irrogate a seguito del suo accertamento (Cass. Pen., Sez. VI, 25/07/2017 n. 49056).

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta con la sentenza di condanna, esclusa la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti acquisiti da terzi in buona fede. Il *prezzo del reato* è costituito dalle cose, dal denaro o da altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione del reato, mentre il *profitto* è da intendersi come una conseguenza economica immediata ricavata dal fatto illecito.

In via residuale, e dunque quando non è possibile eseguire la confisca diretta del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna a spese dell'ente stesso può essere disposta qualora sia applicata una sanzione interdittiva, mediante pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

2. LA SOCIETÀ ELIODORO S.R.L.

- Oggetto sociale

La Società *Eliodoro S.r.l.*, avente sede legale in Catania, via Gabriele d'Annunzio n. 110, Codice Fiscale, Partita IVA e numero di iscrizione al Registro delle Imprese presso la Camera di Commercio del Sud Est Sicilia 04065680870 è una Società a responsabilità limitata costituita nel 2003 che svolge la propria attività nel settore immobiliare e ludico grazie alla collaborazione professionale con le Società del Gruppo “Lottomatica S.p.A.” e con le Società “Rete Gioco Italia S.r.l.” e “Bet srl”.

Attraverso la cura del dettaglio e la creazione di atmosfere immersive, *Eliodoro S.r.l.* è leader nell'industria dell'intrattenimento attraverso la fornitura di servizi di altissima qualità progettati per soddisfare le esigenze in continua evoluzione del mercato del gioco lecito.

La Società propone un'ampia offerta di gioco che spazia dal settore delle scommesse e delle lotterie a quello del *gaming* e dei casinò virtuali, disponendo di apparecchiature AWP, VLT e di piattaforme di gioco *online* personalizzate per esaudire tutte le richieste degli appassionati del settore, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia.

All'interno della struttura, situata presso i locali di “Bingo Family” in Misterbianco (CT), sono presenti aree destinate alla vendita di tabacchi, sigarette elettroniche e altri prodotti da fumo nonché all'offerta di servizi di *food and beverage*, con possibilità di accedere a servizi di intrattenimento dei più piccoli nella struttura esterna ad essi adiacente.

L'attività prevalente di *Eliodoro S.r.l.* è dunque incentrata sul *gaming* e sul settore immobiliare, nel cui ambito esercita le seguenti attività:

- *l'acquisto e/o la locazione di terreni con o senza concessioni edilizie, immobili con qualunque destinazione d'uso, civili e industriali, da adibire alla vendita e/o alla gestione, e/o alla locazione, in proprio, anche per mezzo di terzi, o per conto di terzi; il restauro, la ristrutturazione, ordinaria e straordinaria, la manutenzione di beni immobili sottoposti a tutela e non, strade, autostrade, ponti, viadotti, acquedotti, opere marittime di difesa, la sistemazione idraulica e di bonifica e protezione ambientale, opere di ingegneria naturalistica e lavori in terra; lavori in superfici decorate e beni mobili di interesse storico ed artistico e non; la realizzazione e la manutenzione di impianti idrico-sanitari, cucine, lavanderie, opere generali di natura edile, apparecchiature strutturali speciali, barriere e protezioni stradali, impianti di rete di telecomunicazione, trasmissione e trattamento adeguamento barriere architettoniche; opere strutturali speciali, demolizione di opere; verde ed arredo urbano; pavimentazione e sovrastrutture speciali; impianti termici, di condizionamento; armamento ferroviario; impianti interni elettrici, telefonici, radiotelefonici e televisivi; strutture in legno, coperture speciali; sistemi antirumore per*

infrastrutture di mobilità; la progettazione, costruzione, manutenzione e gestione di impianti pubblici, ivi compresi quelli sportivi;

- *la gestione di strutture ricettive ed annessi turistici, così come definiti dal Decreto 11 giugno 2001 della Regione Siciliana, pubblicato il 13 luglio 2001 in G.U. n. 35 nonché dalla Legge Quadro per il turismo ed interventi per il potenziamento e la qualificazione dell'offerta turistica (Legge 17 maggio 1983 n. 217 e successive modifiche);*
- *il commercio al dettaglio e all'ingrosso e/o rappresentanze, con o senza deposito, nel settore edilizio ed urbano, nonché in quello immobiliare;*
- *la gestione, l'acquisto, la permuta, la vendita, la locazione e/o la sublocazione, la costruzione, la demolizione, la ristrutturazione di beni immobili, di qualsiasi genere, classe e categoria, quali aree fabbricabili, beni immobili rustici, urbani, costruzioni in genere, edifici, complessi residenziali, industriali, impianti in genere, abitazioni, residences, villaggi turistico- alberghieri, alberghi, uffici, centri commerciali, negozi, botteghe, garage, cantinati, depositi, ecc;*
- *la conduzione e la gestione, in proprio e/o per conto di terzi, o in compartecipazione societaria, di beni immobili in genere, complessi turistico-alberghieri, villaggi turistici, campeggi, residences, ristoranti, bar, bed and breakfast, esercizi pubblici in genere, oltre che tutti quegli altri tipi di impianti turistici, ricreativi e/o sportivi quali stadi, teatri, teatri-tenda, palazzi di congressi, strutture turistiche congressuali, piscine, stabilimenti balneari, campi da tennis, palestre, porti turistici, stazioni marittime, eliporti, parcheggi, gestione di aree demaniali, ecc.;*
- *la gestione di attività di vendita e/o incentivazione della raccolta di scommesse sportive ed ippiche per il tramite di servizi telematici; la gestione di punti per l'attivazione di negozi di gioco; la creazione di portali web finalizzata alla incentivazione della raccolta delle scommesse sportive ed ippiche; la somministrazione di servizi telematici legati all'attivazione e gestione delle macchine da gioco; l'attivazione e gestione di sale bingo, di bingo on-line; la gestione di servizi legati alla video-lottery nonché la ideazione e la somministrazione di tutti i servizi telematici legati all'esercizio di una siffatta attività anche per conto di terzi;*
- *la gestione e la rivendita di generi di monopolio e ricevitoria giochi;*
- *la gestione e/o attivazione di ogni tipologia di esercizio per la raccolta di gioco e/o per l'esercizio del gioco, comunque lecito; la creazione e/o la gestione di qualsivoglia tipologia di servizio telematico finalizzato all'esercizio dell'attività di gioco lecito e/o alla raccolta del detto gioco, nonché l'erogazione a terzi di servizi sottesi all'attività di gioco e/o raccolta del gioco;*
- *l'esercizio e/o gestione, anche per conto terzi, di ogni forma di attività di gioco comunque autorizzata e/o autorizzabile giusta concessione pubblica, anche di terzi;*
- *la somministrazione al pubblico di alimenti e bevande alcoliche e non;*

- *la gestione di bar, paninerie, birrerie e più in generale di pubblici esercizi di ricreazione ed intrattenimento con o senza ristorazione alimentare, (anche) con le varie attività ludiche sopra elencate, nonché di discoteche, di balere, di piano bar e di ogni altro locale pubblico di intrattenimento con spettacoli musicali, danza e ballo;*
- *la gestione, il noleggio e la vendita, al minuto e all'ingrosso, di distributori automatici da intrattenimento, di articoli vari e di articoli sportivi, quali ad esempio flipper, carambole, jukebox, calcio balilla, tennis da tavolo, distributori di caffè, di bevande e alimenti vari;*
- *la produzione, l'assemblaggio, la riparazione, la manutenzione ed il servizio di assistenza alle stesse;*
- *la predisposizione e l'erogazione di ogni opportuno supporto organizzativo, tecnico e di gestione, ivi compreso l'allestimento di locali e di impianti, l'acquisto e la fornitura di attrezzature tecniche, di presidi per assicurare a soggetti pubblici e/o privati, associazioni a scopo mutualistico e/o assicurativo la collaborazione o la completa o parziale assistenza e/o la collaborazione nello svolgimento di attività turistica e/o alberghiera e non;*
- *ogni prestazione a tali attività connessa, ivi compresa l'attività di contabilità e fatturazione attiva e passiva, l'assunzione e/o la stipula di contratti professionali e/o di collaborazione con il personale anche sanitario, parasanitario, amministrativo e ausiliario necessario al corretto funzionamento della stessa;*
- *il commercio, al dettaglio e all'ingrosso, di articoli confezionati e non di qualunque tipo e pregio, compresi quelli alimentari;*
- *il commercio al dettaglio e all'ingrosso di articoli di arredamento e/o complementi di arredo, attrezzature e presidi sanitari, nonché la loro riparazione e/o manutenzione ed installazione, ed affini;*
- *l'acquisto e la vendita di macchinari per il movimento terra e per l'edilizia, materiale edile, arredi, attrezzi e accessori, materiale elettrico, elettronico, meccanico ed elettromeccanico, la vendita sia all'ingrosso che al dettaglio, l'assunzione di mandati di agenzia, con o senza deposito, la creazione e la gestione di agenzie che si occupino degli stessi scopi sociali, lo svolgimento di attività di pubblicità in genere, sia in proprio che per conto terzi, il disbrigo pratiche per concessione di mutui in genere;*
- *mediazione immobiliare.*

L'esecuzione delle predette attività può avvenire anche tramite l'acquisizione da terzi di beni immobili, in tutto o in parte e la loro successiva gestione e/o commercializzazione, anche con rappresentanza diretta e indiretta.

Al fine di raggiungere i propri scopi *Eliodoro S.r.l.* può procedere, sia per conto proprio che per conto di terzi, alla urbanizzazione e sistemazione di terreni; alla progettazione edilizia, architettonica e metalmeccanica nonché alla realizzazione e direzione tecnica dei lavori.

La Società può inoltre svolgere attività ulteriori, quali:

- la gestione e l'elaborazione di dati amministrativi, tecnici e/o contabili nel settore immobiliare, ricettivo del turismo e dei trasporti;
- l'acquisto, la vendita, la manutenzione, la gestione ed il noleggio di mezzi ed attrezzature elettroniche ed informatiche; hardware e software e di quant'altro attinente al settore immobiliare, ricettivo, del turismo e dei trasporti;
- l'attività immobiliare per l'acquisto, la gestione, la valorizzazione e la vendita diretta e per conto terzi di immobili in genere e di aziende di qualsiasi natura;
- la gestione, anche mediante accreditamenti, convenzionamenti o quant'altro, di studi medici e odontoiatrici, poliambulatori e strutture sanitarie in genere, ivi compresa la gestione di beni immobili, nonché attrezzature di qualsiasi genere, ivi compreso materiale di consumo o quant'altro atto all'espletamento dell'attività professionale; la gestione professionale, amministrativa etc. di collaboratori fissi o saltuari, di liberi professionisti e/o di terzi in genere, nonché assunzione di personale o mediante collaborazione esterna;
- l'espletamento, conduzione e gestione, anche mediante accreditamenti, convenzionamenti o quant'altro, di attività di ricerca scientifica e/o clinica, di attività corsistica, di attività di formazione anche professionale, con mezzi propri e tramite terzi, nonché assunzione di personale o mediante collaborazione esterna,
- l'espletamento di servizi di gestione patrimoniale, professionale, amministrativa, analisi finanziaria ed industriale nonché l'elaborazione di dati contabili in generale a mezzo di macchine elettroniche e computer, non in contrasto con le norme che tutelano le attività professionali in quanto non riconducibili a funzioni legislativamente riservate a professionisti; i servizi di informatica in generale;
- la produzione, gestione e commercializzazione di servizi di programmazione e di base ed applicativi di sistemi elettronici e/o informatici;
- i servizi di segreteria in genere per conto di terzi;
- attività di noleggio e locazione di unità da diporto (charter nautico, charter sportivo) ai sensi della Legge 23 dicembre 1996 n. 647 e successive modifiche e integrazioni, che attraverso gli stessi mirano a migliorare la qualità dell'offerta turistica;
- il commercio al dettaglio di barche da diporto e non, canoe, carrelli per scafi, attrezzature per il diporto e per il tempo libero, motori marini, ricambi ed accessori, cantiere nautico, riparazione di motori marini e barche di diporto, assemblaggio di motori, scafi e motoscafi;

- scuola nautica con istruzione nautica, posteggio di scafi e motoscafi, noleggio di barche da diporto, scafi e motoscafi ed attrezzature per la pesca, tutti i servizi diportistici compresi alaggio, manutenzioni su unità da diporto, loro posteggio e manutenzioni generali;
- la gestione, in proprio e in conto terzi, di strutture per la nautica da diporto (porto turistico, approdo turistico, punti d'ormeggio e relative strutture di servizio, circoli nautici), ristoranti e bar;
- l'organizzazione di eventi e manifestazioni sportive nell'ambito della vela e della nautica a motore (regate, gare *off shore* etc, e sport nautici);
- tutte le attività inerenti alla promozione, conduzione e gestione (anche mediante accreditamenti) di attività congressuale, convention, master, corsi, ivi inclusi quelli professionali, seminari, meeting e spettacoli, sia nazionali che internazionali, sia in Italia che all'estero, con varie finalità.

Nell'ambito dell'oggetto sociale, *Eliodoro S.r.l.* può compiere tutte le operazioni industriali, commerciali, finanziarie, immobiliari e mobiliari, attività di formazione e addestramento professionale in genere, attività clinico-scientifiche, didattiche inerenti o comunque ritenute idonee al raggiungimento dei suoi fini, nonché qualsiasi operazione finanziaria di credito in relazione al raggiungimento degli scopi sociali e, ove dovesse occorrere, consentire ipoteche sui beni sociali, accendere o cancellare iscrizioni ipotecarie sui beni di terzi, assumere obbligazioni e compiere qualunque altra operazione o atto di commercio connesso sempre al raggiungimento degli scopi sociali.

La Società può altresì compiere qualsiasi operazione connessa o affine a quelle indicate, con la sola esclusione della raccolta al risparmio tra il pubblico ai sensi dell'art. 11 del D. Lgs. 1° settembre 1993 n. 385 e di quelle comunque vietate dalla vigente e futura legislazione.

Qualunque attività finanziaria che la Società intenda svolgere ha carattere sussidiario, non potrà essere esercitata nei confronti del pubblico e dovrà essere finalizzata esclusivamente al conseguimento dell'oggetto sociale. La Società potrà avvalersi di qualsiasi legge di finanziamento, di incentivazione o di agevolazione anche fiscale, nazionale e comunitaria.

La raccolta del risparmio tramite acquisizione di fondi dai Soci e dai Dipendenti potrà essere esercitata unicamente entro i limiti soggettivi ed oggettivi previsti nelle presenti e future disposizioni in materia, La Società potrà altresì assumere prestiti da Socie, da Dipendenti, da Società controllanti, controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. e da Società controllate da una stessa controllante, alle condizioni e nel rispetto del combinato disposto dei cui all'art. 11 del D. Lgs. 1° settembre 1993 n. 385 e della Circolare del Comitato Interministeriale Credito e Risparmio del 3 marzo 1994, pubblicato sulla G.U. della Repubblica Italiana n. 58 dell'11 marzo 1994; detti finanziamenti saranno preliminarmente regolamentati da apposita delibera assembleare.

Le attività di carattere professionale saranno, in ogni caso, svolte ed eseguite da singoli professionisti iscritti negli appositi albi, di volta in volta incaricati.

La Società può, infine, assumere direttamente o indirettamente interessenze e partecipazioni in altre Società o Imprese aventi oggetto affine o analogo o comunque connesso a l proprio, nei limiti consentiti dalla legge.

- Il Modello Organizzativo adottato da Eliodoro S.r.l.

Eliodoro S.r.l. è da sempre impegnata nel campo dell'intrattenimento mirando all'offerta al pubblico di servizi di crescente qualità. Nell'intento di aumentare il grado di fiducia dei propri *stakeholder*, la Società ha deciso di fondare la propria organizzazione su un sistema di controlli interni volto a contenere il rischio di commissione di condotte illecite e a garantire un *management* trasparente ed efficiente attraverso una chiara definizione delle responsabilità e dei processi aziendali.

Per questa ragione la Società ha deciso spontaneamente di adottare un Modello Organizzativo, redatto in conformità delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (d'ora in poi anche solo "Decreto 231"), finalizzato alla identificazione e alla prevenzione dei rischi operativi, finanziari e reputazionali connessi alla normale attività d'impresa, che possano incidere negativamente sull'attività e sull'immagine della Società o comportare l'applicazione di sanzioni derivanti dalla commissione di condotte non conformi alla legge.

Ed infatti, con l'entrata in vigore del predetto Decreto 231, anche le persone giuridiche possono essere chiamate a rispondere penalmente degli illeciti che vengano commessi da parte di soggetti che operano al loro interno, con conseguente applicazione di pesanti sanzioni pecuniarie e interdittive.

Il Decreto 231 prevede tuttavia la possibilità di evitare l'applicazione di tali sanzioni nel caso in cui l'ente provi che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **Modelli di Organizzazione e di Gestione** (d'ora in poi anche "Modello Organizzativo" o "Modello 231" o anche solo "Modello") 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 sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone abbiano 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).

In particolare, un Modello Organizzativo adottato ed efficacemente attuato **prima** della commissione di uno dei reati presupposto, costituisce un'esimente idonea a far venir meno, tout-court, la responsabilità amministrativa dell'ente stesso, mentre la sua adozione ed attuazione **in epoca successiva** alla commissione del reato - ma prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - comporta la mitigazione delle sanzioni applicabili.

In accordo con quanto previsto dall'art. 6 del Decreto 231, il Modello di *Eliodoro S.r.l.*:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individua le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo (l'Organismo di Vigilanza o, più semplicemente, l'O.d.V.) deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso;
- introduce un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate;
- istituisce specifici canali di segnalazione interna ed esterna che consentano a tutti i soggetti interni o esterni alla Società di presentare segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello stesso 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;
- sancisce il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni prevedendo l'applicazione di 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;
- è sottoposto a verifica periodica ed è modificato e/o aggiornato ogniqualvolta siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nella legislazione di riferimento, nell'organizzazione o nell'attività aziendale.

- Il presente Modello Organizzativo è fondato sul principio della *segregazione delle funzioni*, in base al quale chi autorizza un'operazione è diverso da chi la esegue e chi la controlla; principio finalizzato ad assicurare la trasparenza ed evitare che un singolo individuo possa controllare un intero processo, dall'inizio alla fine.

A tal fine la Società ha adottato un'organizzazione gerarchica e formalizzata e un sistema di ripartizione delle competenze fondato sul **sistema delle deleghe** (v. Parte Speciale). Nel sistema del Decreto 231, la delega di funzioni è ammessa a condizione che:

- risulti da atto scritto recante data certa;
- il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

- attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- sia accettata dal delegato per iscritto.

L'Organismo di Vigilanza valuta periodicamente, con il supporto delle altre funzioni, il sistema delle deleghe e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, suggerendo le modifiche che dovessero ritenersi necessarie o opportune.

- Il Modello Organizzativo di *Eliodoro S.r.l.* è stato elaborato sulla scorta delle direttive suggerite dalle seguenti Linee Guida emanate dalle Associazioni di Categoria maggiormente rappresentative ed attinenti all'attività svolta dalla Società:
- **Linee Guida di CONFINDUSTRIA per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001** approvate dal Ministero della Giustizia del 7/03/2002 e "Appendice Integrativa" del 03/10/2002, aggiornate in data 24/05/2004, 31/03/2008 e 21/07/2014 e giugno 2021, con particolare riferimento ai processi di *risk assessment* e *risk management*



- **Position Paper di CONFINDUSTRIA del 10 giugno 2020** contenente alcune indicazioni operative in merito al profilo della adeguatezza dei Modelli Organizzativi adottati ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 per far fronte ai rischi diretti e indiretti derivanti dalla dichiarata emergenza sanitaria, ai connessi obblighi per il Datore di lavoro e per la struttura aziendale e al ruolo dell'Organismo di Vigilanza;

- **Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali** e alle relative procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne approvate con Delibera n. 311 del 12/07/2023, volte a garantire la protezione - sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o con divulgazioni pubbliche;
- **Guida operativa di CONFINDUSTRIA per gli enti privati (ottobre 2023) sulla nuova disciplina del Whistleblowing** che fornisce indicazioni e suggerimenti operativi per implementare il sistema delle segnalazioni aziendali, rendendolo efficace e conforme alla predetta normativa.

In applicazione della disposizione contenuta nell'art. 39 del Decreto 231, e in aderenza ai dettami della Suprema Corte di Cassazione (III Sez. Penale, 25/07/2023 n. 32110; Sez. II Pen., n. 23910 del 2025), al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse nel caso in cui il legale rappresentante sia indagato o imputato per un reato presupposto nel medesimo procedimento penale iscritto anche a carico dell'ente, il presente Modello prevede la designazione da parte del C.d.A., con l'astensione del membro o dei membri indagati, di un procuratore speciale finalizzata alla nomina di un difensore per la Società. Qualora siano indagati tutti i membri del C.d.A. a tale incumbente provvede l'Assemblea dei soci, con l'astensione di eventuali soci/rappresentanti legali indagati/imputati (rinvio alla procedura 231-09 Consulenze).

- **La struttura del Modello 231 della Società**

Il Modello Organizzativo di *Eliodoro S.r.l.* è composto dai seguenti documenti che ne costituiscono parte integrante:

- **Codice Etico**: è un documento contenente i principi e i valori etici che formano la cultura aziendale e che devono ispirare le condotte di tutti coloro che operano all'interno dell'organizzazione aziendale o nell'interesse della stessa. Il Codice Etico rappresenta uno strumento essenziale volto alla prevenzione dei reati e l'osservanza delle disposizioni in esso contenute - oltre a costituire uno specifico adempimento derivante dal rapporto di lavoro - è richiesta a tutti gli attori aziendali, ivi inclusi gli organi di controllo e di vertice;

- **Risk Assessment:** contiene la mappatura di tutte le aree e le Funzioni aziendali potenzialmente esposte al rischio di commissione degli illeciti individuati dal Decreto 231, nonché la valutazione dell'entità di tale rischio rispetto alle attività concretamente svolte da *Eliodoro S.r.l.*;
- **Parte Generale:** sintetizza i principi generali della disciplina 231, descrivendo la struttura e gli elementi essenziali del Modello 231; la composizione, le caratteristiche e i compiti dell'Organismo di Vigilanza; il sistema adottato da *Eliodoro S.r.l.* per la segnalazione delle violazioni e degli illeciti nonché il Sistema Disciplinare da attivare in caso di violazione del Modello stesso;
- **Parte Speciale:** dedicata all'analisi dell'organizzazione aziendale e all'individuazione delle aree e delle attività a rischio di reato, degli illeciti maggiormente rilevanti per la Società e del sistema dei presidi preventivi da essa adottati;
- **Catalogo dei reati presupposto:** fornisce una dettagliata disamina di tutte le restanti fattispecie di reato menzionate dal Decreto 231 unitamente alle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dalla legge;
- **Procedura 231 - Segnalazioni e Whistleblowing e Procedura 231 per il Gestore delle segnalazioni:** disciplinano le modalità di segnalazione di condotte illecite o di violazioni del Modello 231 e dei documenti che lo compongono con indicazione delle relative modalità di gestione, delle tutele e delle responsabilità previste dal Decreto *Whistleblowing* nei confronti dei soggetti che le effettuano;
- **Altre Procedure 231:** indicano i principi generali e le regole di condotta da osservare nei settori a rischio al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto, con indicazione dei flussi informativi da inviare all'O.d.V. alle scadenze prestabilite;
- **Tabella riepilogativa dei flussi informativi:** sintetizza in forma schematica tutte le comunicazioni tra l'O.d.V. e la Società.

- Comunicazione e Formazione

L'efficace attuazione del Modello 231 presuppone la sua preventiva diffusione all'interno e all'esterno della struttura aziendale di *Eliodoro S.r.l.*, secondo le modalità e i tempi definiti dall'O.d.V. d'intesa con il Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, a tutte le Funzioni aziendali interne, siano esse apicali o sottoposte, deve essere fornita apposita comunicazione relativa all'adozione del Modello 231 e del Codice Etico, anche attraverso il ricorso a modalità informatiche o telematiche.

La Società provvede inoltre a comunicare ai fornitori, ai collaboratori, ai consulenti e ai terzi in genere, anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici, l'avvenuta adozione del Codice Etico e del Modello 231, prevedendo all'interno dei relativi contratti apposite clausole di tutela della Società da attivare nelle ipotesi di violazione dei principi etici della Società o delle regole comportamentali e procedurali contenute nel Modello.

Al fine di rendere effettiva l'osservanza e l'attuazione del Modello 231 di *Eliodoro S.r.l.* è necessario che i suoi contenuti siano ben compresi da tutti i Destinatari.

Per tale ragione l'Organismo di Vigilanza, in accordo con il Consiglio di Amministrazione, è tenuto a definire annualmente i programmi di formazione e di informazione di tutte le Funzioni aziendali aventi ad oggetto l'illustrazione:

- della normativa 231, aggiornata ad eventuali modifiche legislative;
- dei contenuti del Modello 231 adottato dalla Società e di tutti i documenti che lo compongono;
- delle modalità di segnalazione delle condotte illecite e delle violazioni del Modello;
- del Sistema Disciplinare.

L'attività di formazione deve essere erogata attraverso corsi rivolti a tutte le Funzioni aziendali, calibrati in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite nonché del livello di rischio dell'area aziendale in cui operano e deve utilizzare un linguaggio chiaro, semplice e comprensibile a tutti.

La partecipazione a tali corsi di formazione è obbligatoria e l'O.d.V. si riserva il diritto di verificare l'attuazione del piano di formazione, anche effettuando controlli periodici sul grado di conoscenza del Decreto 231, del Modello Organizzativo e del Codice Etico adottati dalla Società.

- Entrata in vigore e Aggiornamento del Modello 231

Il Modello 231 entra in vigore a far data dall'approvazione del Consiglio di Amministrazione di *Eliodoro S.r.l.* e deve essere aggiornato in presenza di:

- modifiche legislative intervenute in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- modificazioni dell'assetto societario o dell'attività d'impresa;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231 e del Codice Etico;
- riscontrate lacune o difformità nella sua applicazione pratica.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, anche su impulso dell'O.d.V., delibera l'aggiornamento del Modello 231 e cura che tutti i Destinatari ricevano tempestiva comunicazione della versione aggiornata.

3. L' ORGANISMO DI VIGILANZA

- Compiti e poteri dell'O.d.V.

L'efficace attuazione del Modello 231 e la sua attitudine esimente presuppongono l'istituzione di un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al quale è affidato il dovere di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

Tale Organismo - definito "Organismo di Vigilanza" o più semplicemente "O.d.V." - è tenuto sia a verificare l'efficacia delle prescrizioni del Modello Organizzativo rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal Decreto 231, sia a controllarne il rispetto attraverso un costante flusso di scambio di informazioni con tutte le Funzioni aziendali.

Nello specifico, all'O.d.V. è demandato il compito di:

- *verificare l'effettiva diffusione del Modello a tutte le Funzioni aziendali e ai terzi in genere;*
- *eseguire controlli e verifiche, anche a sorpresa o a campione, con diritto di accesso a tutta la documentazione necessaria allo svolgimento delle proprie funzioni avvalendosi, se del caso e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture societarie o di consulenti esterni;*
- *ricevere e processare tutte le segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello 231 e dei documenti che lo compongono (v. infra, cap. 4);*
- *esaminare il grado di aggiornamento del Modello formulando al vertice societario le proposte di revisione necessarie alla luce di eventuali mutamenti nell'organizzazione aziendale o nelle attività concretamente svolte, di modifiche intervenute nella legislazione di riferimento o delle accertate violazioni delle prescrizioni in esso contenute;*
- *curare la formazione del personale in materia di responsabilità amministrativa degli enti.*

Allo scopo di garantire lo svolgimento di tali compiti, l'O.d.V. deve configurarsi come una struttura dedicata a tempo pieno alla vigilanza sul Modello 231, dotata dei requisiti dell'onorabilità, della professionalità, dell'autonomia e dell'indipendenza e in grado di assicurare la tracciabilità della documentazione relativa all'attività espletata.

- Struttura e composizione dell'O.d.V. di Eliodoro S.r.l.

Dalla lettura del Decreto 231 si evince che la struttura dell'O.d.V. può variare in relazione alle dimensioni dell'organizzazione aziendale potendosi optare, anche in virtù della natura dell'attività svolta, per l'istituzione di Organismo monocratico o collegiale.

Al fine di assicurare le esigenze di autonomia e di controllo richieste dal Decreto 231, ***Eliodoro S.r.l.*** ha designato un **Organismo di Vigilanza monocratico** individuato dal Consiglio di Amministratore tra professionisti esperti in materia penale e in possesso sia di competenze specialistiche in tema di responsabilità amministrativa degli enti, sia dei requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza in quanto in alcun modo legato all'organizzazione aziendale o coinvolto in situazioni di potenziale conflitto di interesse.

Al nominato O.d.V. sono conferiti esclusivamente poteri operativi di vigilanza e di controllo sul sistema 231 adottato dalla Società, con esclusione di poteri gestionali in ordine allo svolgimento dell'attività aziendale.

Tale scelta trova preciso riscontro nelle statuizioni della giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione che ha ritenuto censurabile la decisione di affidare l'incarico di O.d.V. a soggetti posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice societario o che ricevano da questo ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale (v. sul punto, Cass. Pen. Sez. VI, 11/11/2021 n. 2340 e Cass. Pen. Sez. II, 27/09/2016 n. 52316).

I principi di costituzione e di funzionamento dell'O.d.V. di *Eliodoro S.r.l.* (nomina e revoca dei suoi componenti, compiti e doveri, modalità di svolgimento delle riunioni nonché di registrazione e conservazione dell'attività svolta, etc.) sono disciplinati dal contratto di conferimento dell'incarico professionale e dal Regolamento appositamente predisposto dall'Organismo all'atto della sua nomina.

L'O.d.V. resta in carica per la durata stabilita dai predetti documenti. In assenza di una specifica determinazione, cesserà le sue funzioni all'atto dell'accettazione della carica del nuovo componente.

Fermo restando quanto stabilito nel proprio Regolamento, l'O.d.V. di *Eliodoro S.r.l.* non deve versare in una delle seguenti condizioni:

- a) esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con i membri del C.d.A. con gli organi di controllo e/o con i soggetti apicali della Società;
- b) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c., ovvero esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con persone fisiche direttamente o indirettamente titolari di tali partecipazioni;
- c) esercizio, anche solo potenziale, di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Società;
- d) funzioni di amministrazione presso la Società o altre società collegate;

- e) funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- f) rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina;
- g) sentenza di condanna, anche patteggiata o anche non passata in giudicato, emessa in Italia o all'Estero, per i delitti richiamati dal Decreto 231 o per reati che incidono sulla moralità professionale;
- h) sentenza di condanna, anche patteggiata o anche non passata in giudicato, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare anche temporaneamente gli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

- L'O.d.V. è tenuto a comunicare tempestivamente al C.d.A. l'esistenza di una delle predette condizioni costituenti causa di decadenza dalla carica, nonché l'esistenza di eventuali procedimenti penali iscritti a proprio carico, secondo le modalità stabilite dal proprio Regolamento.

- Nello svolgimento del proprio incarico l'O.d.V. può avvalersi a qualunque titolo di collaboratori, tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali siano venuti a conoscenza.

- l'O.d.V. di *Eliodoro S.r.l.* dispone di un proprio budget appositamente destinato dal Consiglio di Amministrazione della Società per lo svolgimento del proprio incarico, con obbligo di rendiconto annuale.

- Il sistema dei flussi informativi

Al fine di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del sistema 231 è necessario che l'O.d.V. mantenga attivo un costante flusso di comunicazioni con tutte le Funzioni aziendali. Per assolvere a tale compito il Modello di *Eliodoro S.r.l.* prevede l'istituzione di appositi canali dedicati alla trasmissione delle due principali categorie di comunicazioni, costituite dalle segnalazioni delle violazioni del Modello e delle condotte illecite rilevanti ai fini 231 e dai cd. *report*, flussi informativi periodici da e verso l'O.d.V.

In particolare:

✓ **LE SEGNALAZIONI**

Eliodoro S.r.l. consente a tutti i Destinatari del presente Modello 231 e ai soggetti terzi di presentare segnalazioni relative alle violazioni del Codice Etico e del Modello 231 o al compimento di condotte illecite rilevanti.

Tali segnalazioni devono pervenire all'O.d.V. attraverso i canali interni predisposti dalla Società, (per una disanima più approfondita si rinvia al successivo cap. 4 nonché alla “Procedura 231 - Segnalazioni e Whistleblowing”).

✓ **I REPORT**

I *report* sono comunicazioni aventi ad oggetto informazioni relative al compimento di determinate attività o ad eventuali criticità riscontrate in un circoscritto ambito aziendale. Tali comunicazioni - analiticamente indicate nelle Procedure 231 e riportate per esteso nel documento denominato “*Tabella riepilogativa dei flussi informativi*” - possono intercorrere tra l'O.d.V. e le Funzioni aziendali di volta in volta indicate o tra l'O.d.V. ed il Consiglio di Amministrazione della Società, secondo le cadenze temporali stabilite dal Modello.

4. SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING

- Le tipologie di segnalazioni

Il processo di gestione delle segnalazioni è differente in base alla tipologia di violazione che si intende portare alla luce. Il presente Modello distingue infatti due diverse categorie di segnalazioni:

1. le segnalazioni cd. ***whistleblowing***, rilevanti ai sensi della particolare normativa dettata in materia di protezione del soggetto segnalante prevista dal D. Lgs 10 marzo 2023 n. 24, recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (c.d. Decreto *Whistleblowing*);
2. le **altre categorie di segnalazioni** (cd. **segnalazioni ordinarie**) che non rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto *Whistleblowing* e per le quali vige la più semplificata disciplina interna dettata dalla Società.

- Segnalazioni whistleblowing

In accordo con quanto sancito dal Decreto *Whistleblowing*, *Eliodoro S.r.l.* ha istituito appositi canali dedicati alla segnalazione delle violazioni - intendendosi per i comportamenti, gli atti o le omissioni ivi compresi i fondati sospetti di condotte - che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che possono consistere in:

1. **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231** (c.d. reati presupposto);
2. **violazioni del Modello 231 adottato dalla Società**, ivi incluse le **violazioni del Codice Etico**.

Le segnalazioni *whistleblowing* possono pervenire da tutti i Destinatari del presente Modello che ne siano venuti a conoscenza **nell'ambito del proprio contesto lavorativo**.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, è considerato **segnalante** (o cd. *whistleblower*, dall'inglese "colui che suona il fischietto"):

- ✓ *il lavoratore subordinato o autonomo*, ivi compreso quello il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato - se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali o durante il periodo di prova - o sia terminato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- ✓ *il lavoratore o il collaboratore che fornisce beni o servizi o che realizza opere in favore di terzi*;
- ✓ *il libero professionista e il consulente*;
- ✓ *il volontario ed il tirocinante*, retribuito e non retribuito;
- ✓ *l'azionista o che abbia funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza dell'ente*, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le persone che effettuano le segnalazioni delle violazioni indicate nel Decreto *Whistleblowing* hanno la possibilità di avvalersi di alcuni importanti strumenti di protezione offerti dalla relativa disciplina.

In particolare, l'identità *whistleblower* non può essere rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono da considerarsi ritorsioni: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di demerito o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso o la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Decreto *Whistleblowing* tutela infine anche soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche:

- **il facilitatore** (ossia la persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- **le persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante, legate allo stesso da un rapporto affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- **i colleghi di lavoro del segnalante;** gli enti di proprietà del segnalante; gli enti presso i quali il segnalante/denunciante/divulgatore lavora.

Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.

Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro ai sensi della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) o del D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 (Contratti a tutele crescenti) in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

La tutela *whistleblowing* non opera quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, e, altresì, al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

In accordo con quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing* e dalla Guida operativa per gli enti privati - Nuova disciplina *Whistleblowing* elaborata da Confindustria nell'ottobre 2023, *Eliodoro S.r.l.* ha istituito diversi canali di segnalazione interni all'Azienda e un canale deputato alle segnalazioni esterne.

Resta in ogni caso ferma la possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche e denunce all'Autorità giudiziaria o contabile, nei casi di rispettiva competenza.

a. Canali di segnalazione interna

Tutte le segnalazioni *whistleblowing* devono essere inviate all'**Organismo di Vigilanza di Eliodoro S.r.l., in qualità di Gestore del canale interno di segnalazione** e possono essere effettuate in forma scritta o orale. I canali di segnalazione interna di *Eliodoro S.r.l.* garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Forma scritta

La Società ha attivato un apposito canale interno per la trasmissione e per la gestione delle segnalazioni in forma scritta, idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le segnalazioni in forma scritta devono essere portate a conoscenza del Gestore del canale interno di segnalazione attraverso le seguenti modalità:

SEGNALAZIONE SCRITTA	
indirizzo e-mail	odveliodoro@tiscali.it
indirizzo posta ordinaria	All'Organismo di Vigilanza di Eliodoro S.r.L. quale Gestore del canale interno delle segnalazioni – Via Gabriele D'Annunzio n. 110 – 95128 Catania

A tale fine, la Società mette a disposizione di tutto il suo personale e dei terzi estranei che intrattengono con essa rapporti di qualsiasi natura, sia informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne, sia il “Modulo di segnalazione” e “l'Informativa” redatta ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 196/2003 (c.d. “Codice Privacy”) e del Regolamento UE n. 2016/679 (c.d. “GDPR”).

Forma orale

Le segnalazioni effettuate in forma orale possono essere effettuate mediante un incontro diretto con il Gestore, che dovrà essere fissato entro un termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta. La richiesta può pervenire al seguente indirizzo di posta elettronica:

INCONTRO DIRETTO	
e-mail	odveliodoro@tiscali.it

Nel caso in cui il segnalante, il segnalato o la persona comunque coinvolta o interessata dalla segnalazione coincida con il Gestore, la segnalazione – o la richiesta di un incontro diretto – deve essere inviata al **Presidente del Consiglio di Amministratore della Società** al seguente indirizzo:

CONFLITTO DI INTERESSI	
Posta ordinaria	Via Gabriele D'Annunzio n. 110 – 95128 Catania

Istruttoria e accertamento

Ricevuta la segnalazione il Gestore del canale di segnalazione è tenuto a:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data

di ricezione;

- mantenere le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Eliodoro S.r.l. mette a disposizione dei soggetti che operano al suo interno e dei terzi in genere informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Il Gestore valuta le segnalazioni ricevute anche avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima. All'esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti archiviando la segnalazione o, nel caso in cui abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, comunicando le proprie valutazioni al C.d.A. e, se del caso, al Collegio Sindacale, per l'adozione delle eventuali sanzioni.

Nel caso in cui la Società non abbia rispettato la predetta procedura, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna.

b. Canale di segnalazione esterna

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate tramite la piattaforma informatica istituita dall'ANAC e consultabile al sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> oppure in forma orale attraverso linee telefoniche con operatore, componente dell'Ufficio competente o, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto.

SEGNALAZIONE ESTERNA	
piattaforma telematica	https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing
linee telefoniche con operatore	+ 39 06 62289571
pec	protocollo@pec.anticorruzione.it, avendo cura di indicare sempre un recapito telefonico per un eventuale ricontatto da parte dell'Autorità.

c. *Divulgazione pubblica*

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto *Whistleblowing* se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dal Decreto *Whistleblowing* e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

- *Segnalazioni ordinarie*

Le segnalazioni delle condotte che **non integrano un reato presupposto** o **che non costituiscono Violazioni del Modello 231** devono essere redatte in forma scritta e inviate all'Organismo di Vigilanza:

- ✓ all'indirizzo e-mail: odveliodoro@tiscali.it

o, in alternativa,

- ✓ all'indirizzo di posta ordinaria: **Organismo di Vigilanza di Eliodoro S.r.L. - Via Gabriele D'Annunzio n. 110 – 95128 Catania**

Nel caso in cui il segnalante, il segnalato o la persona comunque coinvolta o interessata dalla segnalazione coincida con l'O.d.V., la segnalazione – o la richiesta di un incontro diretto – deve essere inviata al Presidente del Consiglio di Amministratore della Società al seguente indirizzo di posta ordinaria: **Via Gabriele D'Annunzio n. 110 – 95128 Catania**

L'O.d.V. valuta tutte le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

All'esito dell'attività istruttoria l'O.d.V. può assumere, motivandole, le decisioni conseguenti archiviando la segnalazione o, in caso di evidenza di situazioni di violazioni del Modello o del Codice Etico o nel caso in cui abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, procedendo alla comunicazione delle proprie valutazioni al C.d.A. ai fini disciplinari e sanzionatori.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

- Principi generali

L'attitudine esimente dei Modelli Organizzativi presuppone l'adozione di un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 e la violazione degli obblighi di riservatezza e del divieto di atti di ritorsione sanciti dal Decreto *Whistleblowing*.

Il sistema sanzionatorio delineato dal Decreto 231 opera come presidio interno avente efficacia deterrente, allo scopo di prevenire la commissione dei reati presupposto e l'applicazione di sanzioni 231, censurando in ambito aziendale non soltanto i comportamenti costituenti reato, ma anche quelle condotte che costituiscono violazione o inosservanza delle disposizioni del Modello e del Codice Etico della Società.

La possibilità di muovere un rimprovero al soggetto che abbia violato le prescrizioni del Modello 231 e del Codice Etico presuppone la conoscibilità di ciò che è vietato e richiede la partecipazione del soggetto interessato al proprio procedimento disciplinare, al fine di garantire la possibilità di esercitare il diritto di difesa.

Per tale ragione, il Sistema Disciplinare adottato da *Eliodoro S.r.l.* si ispira ai principi della pubblicità e del contraddittorio, della pluralità e della proporzionalità prevedendo l'applicazione a chiunque non osservi le misure organizzative adottate, specifiche sanzioni diversificate in ragione della gravità e del numero delle condotte contestate, delle mansioni aziendali ricoperte e/o delle qualifiche eventualmente possedute dal soggetto agente.

Il Sistema Disciplinare di *Eliodoro S.r.l.* definisce **violazione** o **inosservanza**:

Violazione o inosservanza	
Lieve	ogni violazione o inosservanza che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine, né conseguenze nei rapporti esterni della Società.
Grave	ogni violazione o inosservanza di una o più regole o principi previsti dal Modello 231, dal Codice Etico e/o dalle Procedure 231 tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa.
Gravissima	ogni violazione o inosservanza di una o più regole o principi previsti dal Modello 231, dal Codice Etico e/o dalle Procedure 231 tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal Decreto 231 o da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro

I provvedimenti disciplinari sono irrogati dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle segnalazioni ricevute dall'O.d.V. in qualità di Gestore del canale interno delle segnalazioni.

- Sanzioni per i soggetti apicali

La Società valuta con oggettività le violazioni e le inosservanze del Codice Etico, del Modello e/o delle Procedure 231 poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società. Salva la facoltà di proporre azioni di risarcimento e/o responsabilità secondo le norme del codice civile, in caso di violazioni commesse da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o dai Responsabili di Funzione, avuto riguardo anche a quanto stabilito dal contratto di lavoro vigente e in relazione alla gravità del comportamento, *Eliodoro S.r.l.* potrà applicare le seguenti misure:

Sanzioni applicabili ai soggetti apicali	
Censura orale	- per le lievi violazioni o inosservanze di quanto stabilito dal Codice Etico, dal Modello e/o dalle Procedure 231 o in seguito all'adozione di comportamenti negligenzi di lieve entità; - in caso di tolleranza o messa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri soggetti.
Censura scritta a verbale	- applicabile alle violazioni o inosservanze punibili con il rimprovero verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es: violazione reiterata delle Procedure 231 o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico); - applicabile in caso di reiterata omessa segnalazione o di reiterata tolleranza di irregolarità lievi commesse da altri soggetti.
Sospensione dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni o multa	- applicabile in caso di inosservanza grave delle Procedure 231 o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico; - per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa.
Revoca dall'incarico o licenziamento	- per le gravissime violazioni delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello 231 e/o nelle Procedure, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231 nonché per i comportamenti tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal medesimo Decreto.

- Sanzioni per i soggetti subordinati

I provvedimenti disciplinari applicabili alle Funzioni sottoposte alla direzione e controllo dei soggetti apicali nelle ipotesi di violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e/o del presente Modello, in ordine crescente di gravità, sono:

Sanzioni applicabili ai soggetti subordinati

<i>Richiamo verbale</i>	- per la violazione o inosservanza lieve di quanto stabilito dalle Procedure 231 o in occasione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico; - applicabile in caso di tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri soggetti.
<i>Ammonizione scritta</i>	- applicabile in occasione di violazioni o mancanze punibili con il richiamo verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es: violazione reiterata delle Procedure 231 o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico); - in caso di reiterata omessa segnalazione o reiterata tolleranza di irregolarità commesse da altri soggetti.
<i>Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni</i>	- applicabile in caso di violazione o inosservanza grave delle Procedure 231 o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni contenute nel presente Modello o nel Codice Etico; - per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa.
<i>Licenziamento</i>	- per le violazioni gravissime delle prescrizioni contenute nel presente Modello, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231; - per i comportamenti tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal Decreto 231, o tali da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro o da non consentirne più la prosecuzione.

Detti provvedimenti sono irrogati sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) e dei principi di proporzionalità e del contraddittorio sopra richiamati.

- Sanzioni per i terzi aventi rapporti contrattuali con la Società

L'osservanza delle disposizioni del Modello 231 e del Codice Etico è richiesta anche ai soggetti terzi - quali Fornitori, Collaboratori e Consulenti esterni, Partner commerciali e O.d.V.- che abbiano rapporti contrattuali con *Eliodoro S.r.l.* A tal fine, la Società prevede l'inserimento di specifiche clausole (cd. "Clausole 231") che vincolino i terzi al rispetto delle regole del Codice Etico e del Modello 231, la cui violazione può comportare la risoluzione del rapporto contrattuale e/o il risarcimento del danno.

- Sanzioni per la violazione del Decreto *Whistleblowing*

Il Sistema Disciplinare di *Eliodoro S.r.l.* prevede l'applicazione delle misure esaminate nei paragrafi precedenti, graduate a seconda del rapporto che lega l'autore alla Società e della gravità degli effetti prodotti, anche nei confronti di chi:

- a) ha intenzionalmente effettuato segnalazioni rivelatesi false, calunniose, diffamatorie o comunque nei casi di dolo, colpa grave e/o di segnalazioni effettuate al solo scopo di ledere l'immagine della Società;
- b) ha compiuto un atto di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante;
- c) avendo commesso una violazione, abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- d) ha violato gli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto *Whistleblowing*.

Resta ferma l'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie applicabili dall'ANAC.

Ulteriori sanzioni sono previste:

- **nei confronti del Consiglio di Amministrazione** per la mancata istituzione dei canali di segnalazione o delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o in seguito all'adozione di procedure di segnalazione non conformi al Decreto *Whistleblowing*;
- **nei confronti del Gestore delle segnalazioni** per il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute o in caso di violazione del dovere di riservatezza;
- **nei confronti dell'autore di un atto di ritorsione.**