



Immobiliare Marco Polo S.r.l. a socio unico

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001, n° 231

Aggiornamento 2020

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. lgs. 231/2001. Parte Generale

INDICE	pag. 2
LETTERA DEL PRESIDENTE	pag. 3
DEFINIZIONI	pag. 4
1. VILLA CONTARINI	pag. 6
1.1 La Villa	pag. 6
1.2 Architettura	pag. 6
1.3 Storia e proprietà	pag. 7
2. LA ROCCA DI MONSELICE	pag. 8
2.1. Contesto storico-geografico	pag. 8
2.1. Il complesso monumentale	pag. 8
2.2. Il ritorno ai fasti	pag. 9
3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	pag. 10
3.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche	pag. 10
3.2. Sanzioni	pag. 11
3.3. Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa	pag. 12
4. IL MODELLO ADOTTATO DA IMMOBILIARE MARCO POLO S.r.l.	pag. 12
4.1. Motivazioni nell'adozione del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	pag. 13
4.2. Finalità del MODELLO	pag. 13
4.3. Struttura del Documento	pag. 14
4.4. Aggiornamento, modifiche ed integrazioni del MODELLO	pag. 15
4.5. Relazioni tra le componenti del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	pag. 15
5. CODICE ETICO	pag. 16
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 16
7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	pag. 17
7.1. Principi generali	pag. 17
7.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti	pag. 17
7.3. Misure nei confronti degli Amministratori	pag. 18
7.4. Misure nei confronti di collaboratori esterni	pag. 18
7.5. Misure atte a favorire e tutelare il cd. <i>Whistleblowing</i>	pag. 19
8. DIFFUSIONE E FORMAZIONE	pag. 19
8.1. Diffusione del MODELLO	pag. 19
8.2. Formazione dei DESTINATARI	pag. 19
8.3. Informativa ai TERZI	pag. 20

LETTERA DELL'AMMINISTRATORE UNICO

Ai dipendenti e collaboratori della società Immobiliare Marco Polo Srl a socio unico

Cogliendo l'invito pervenuto da parte della Regione Veneto che, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 3966 del 11 dicembre 2007, ha promosso l'adozione/aggiornamento di Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 per le società nelle quali detiene una quota di partecipazione; ho dato corso alle attività che hanno portato alla definizione di tale Modello, in tutte le sue componenti essenziali e di un relativo Codice Etico che riassume, dichiarasse e rendesse condiviso l'impegno che la nostra società assume nei confronti dell'utenza, anche potenziale, per la preservazione del patrimonio storico-culturale a noi affidato.

In particolare, il Codice Etico definisce l'insieme dei valori su cui Immobiliare Marco Polo Srl si fonda e l'insieme delle responsabilità che la società assume verso i suoi collaboratori e, ancor di più, verso la comunità locale e tutti i potenziali visitatori.

La sua osservanza da parte dei dipendenti e dei collaboratori della società è di vitale importanza non solo nell'ottica di preservare la Società da indebite ed improvvide responsabilità, ma finanche per il perseguimento della particolare missione aziendale di contenuto pubblicitario che contraddistingue l'attività dell'Immobiliare Marco Polo Srl, volta alla massima valorizzazione del patrimonio storico di cui è titolare nell'interesse della Regione e della collettività di cui la stessa è ente esponenziale.

Il Codice è stato impostato seguendo le *best practices* in materia, nell'ottica (che è anche una speranza) di realizzare un vero e proprio modello di riferimento. Sono sicuro che nelle decisioni che sarete chiamati ad assumere e nelle vostre azioni quotidiane, i principi del Codice Etico diventeranno parte integrante di un modo di operare che continua a testimoniare il servizio che l'Immobiliare Marco Polo Srl intende offrire alla comunità tutta.

Cordiali saluti.

Avv. Aldo Rozzi Marin
Amministratore Unico

DEFINIZIONI

Vengono qui riportate, in forma esegetica, alcune definizioni che, senza alcuna pretesa di esaustività, costituiscono comunque una sorta di “cartina di tornasole” del nostro corretto *modus operandi*.

CODICE ETICO

è il documento ufficiale dell’Immobiliare Marco Polo Srl che contiene la dichiarazione dei valori, l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della SOCIETA’ nei confronti dei “portatori di interesse” (dipendenti, fornitori, clienti, ecc...), i quali, a loro volta e in diversa misura e grado, sono assoggettati al suo rigoroso rispetto. Esso, ancorché dotato di autonomia documentale, è parte integrante del **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**.

DECRETO

si intende il Decreto Legislativo dell’8 giugno 2001 n° 231 e le seguenti integrazioni/modifiche.

DESTINATARI

si intendono l’Amministratore, i dipendenti e i collaboratori dell’Immobiliare Marco Polo Srl con qualsivoglia funzione e qualifica nonché coloro che, operando nell’interesse dell’Immobiliare Marco Polo Srl secondo qualsiasi modalità prevista dalle vigenti normative, sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

ENTE

si intende qualsiasi persona giuridica alla quale si applicano pienamente le disposizioni di cui al **DECRETO**.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MODELLO)

sistema di autodisciplina aziendale adottato dall’Immobiliare Marco Polo Srl **SOCIETÀ**, il cui funzionamento e la cui osservanza sono sottoposti al controllo di un **ORGANISMO DI VIGILANZA**.

Vi sono riportate le procedure da seguire nello svolgimento delle attività in maniera tale da prevenire la commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001 nel rispetto dei valori e dei principi enunciati nel **CODICE ETICO**.

ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e indipendenza rispetto all'organo di gestione dell'Immobiliare Marco Polo Srl, al quale è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO** e di curarne l'aggiornamento.

TERZI

ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni contrattuali in favore dell'Immobiliare Marco Polo Srl o che comunque intrattiene rapporti con essa senza essere qualificabile come **DESTINATARIO**.

VISITATORE

si intende ogni persona fisica e/o giuridica che si reca, per qualsivoglia motivo e in qualsiasi forma e modo, a visitare i complessi monumentali gestiti dall'Immobiliare Marco Polo Srl.

1. VILLA CONTARINI

1.1 La Villa

Villa Contarini – Fondazione G. E. Ghirardi sorge a Piazzola sul Brenta, a pochi chilometri da Padova e da Vicenza, sui resti di un antico castello costruito dalla famiglia dei Dente intorno all'anno Mille. Acquisito dai Carraresi, signori di Padova, fu ereditato da un membro della famiglia Contarini. Fino alla seconda metà del Seicento la Villa rimase dimora rurale. Fu, infatti, Marco Contarini, Procuratore di San Marco, ad ampliare l'edificio rendendolo simile ad una Reggia e facendone uno straordinario "luogo teatrale". Dopo un lungo periodo di abbandono il complesso fu acquistato dalla famiglia Camerini che lo riportò all'antico splendore completandolo secondo il gusto dell'eclettismo ottocentesco. Cessato anche il periodo cameriniano la Villa subì un nuovo periodo di abbandono fino all'acquisto, alla metà del secolo scorso, da parte del prof. G.E. Ghirardi e la successiva cessione alla Fondazione a lui intitolata.

Dal 2005 la Villa è di proprietà della Regione del Veneto, attualmente impegnata nella sua valorizzazione. Periodicamente ospita concerti ed eventi culturali oltre a essere offerta come luogo ideale nel quale ambientare convegni, riunioni e ricevimenti pubblici e privati.

1.2 Architettura

La strada che porta all'abitato di Piazzola sul Brenta, fiancheggiata ai due lati da un imponente viale di magnolie secolari, nell'ultimo tratto diventa un elemento caratteristico del paesaggio: al visitatore si presenta una grandiosa piazza semicircolare che valorizza in modo del tutto singolare la preziosa scenografia di Villa Contarini, una delle più belle e più grandi ville che il Veneto custodisca. Bella ed imponente data l'eccezionale lunghezza di 180 metri.

"I Contarini, in particolare Paolo ed in seguito Francesco, pensarono nella metà del Cinquecento di rendere abitabile il nucleo centrale della costruzione con un progetto che si avvicinasse alla tipologia delle ville che, in quel periodo storico, stavano animando tutto il territorio veneto. La critica ed alcune fonti hanno, nel tempo, portato ad attribuire il progetto ad Andrea Palladio. Recentemente alcuni disegni conservati nel Regno Unito ne hanno confermato la paternità, soprattutto per quel che riguarda la parte inferiore del corpo centrale. La partecipazione di Palladio al progetto della villa, probabilmente seguito in cantiere da Giacomo di Antonio Palazzolo, suo collaboratore soprattutto nella Villa Pisani a Montagnana, ha quindi raggiunto il valore di certezza." *(tratto dal capitolo "Villa Contarini. Una grande reggia della Serenissima" di Amerigo Restucci, "Villa Contarini, La reggia serenissima", 2010, Mediager Edizioni)*

Le sue qualità architettoniche e paesaggistiche la fanno emergere come una delle opere più importanti del territorio, unica nel contesto territoriale.

1.3 Storia e proprietà

Risalente al sec. XVI, rappresenta uno di quei celebri esempi di dimora patrizia che hanno contribuito a creare la cosiddetta “civiltà della villa veneta”. E’ noto, infatti, che tali ambienti, edificati e pensati da architetti di grande spessore culturale, inglobavano diversi piani di fruizione: furono sedi di rappresentanza, in particolare per celebrare i fasti della Repubblica Serenissima e delle famiglie nobili a lei fedeli, luoghi decorati ad arte per feste e conviti intellettuali, ma anche avamposti per il governo del territorio ai fini dello sviluppo della prima imprenditoria agricola ed industriale.

La Villa, ideata per la famiglia Contarini, tra le più celebri nella genealogia veneziana, corrisponde in pieno a questa tipologia architettonica. L’anno di costruzione della “reggia” di Piazzola, così definita per la grandiosità che è tale da farla annoverare fra le residenze più vaste d’Europa, non può essere fissato con un’unica data precisa a causa dei molti ampliamenti e successivi rifacimenti. Il corpo centrale fu costruito, nel 1546 (come è testimoniato dalla pietra a sinistra della gradinata), su disegno del grande Palladio.

Sin dall’inizio, l’edificio si presentava con due ali che vennero successivamente trasformate. Nella seconda metà del Seicento, per opera di Marco Contarini, il palazzo raggiunse quelle caratteristiche di complessità e sfarzosità architettonica che lo distinguono. All’interno del corpo centrale dell’edificio particolarmente famoso è l’Auditorio che presenta a metà altezza un curvo ballatoio, comunicante al centro, per mezzo di un’apertura ottagonale, con la sovrastante Sala della Musica detta “Sala della Chitarra Rovesciata”.

L’imponente complesso architettonico è circondato da un ampio parco di tipo inglese con lago, peschiere e canali, che costituisce una rara oasi di tranquillità e di protezione avifaunistica.

Raggiunto il massimo splendore intorno alla seconda metà del sec. XVII, la Villa, passata successivamente in proprietà dai Contarini ai Giovannelli e, quindi, ai Correr. In questi anni la Villa venne declassata ed utilizzata per scopi puramente agricoli, sino a quando, a metà dell’Ottocento, la famiglia Camerini la acquistò e la riportò allo splendore originale. I Camerini intervennero altresì nel vasto parco circostante la villa, ponendo nell’isola al centro del laghetto “Il Cristo delle acque” dello scultore piemontese Leonardo Bistolfi (1859 – 1933).

Conclusa l’epoca dei Camerini (1955), il complesso conobbe un nuovo periodo di degrado sino all’acquisizione da parte del Prof. Giordano Emilio Ghirardi (1969). Su iniziativa del nuovo proprietario si intrapresero il restauro della villa e la sistemazione del parco circostante. Nel 1970 la “reggia” di Piazzola, completamente restaurata, divenne centro di cultura e di scienza, sede prestigiosa in cui organizzare simposi e congressi nelle più diverse discipline scientifiche unitamente a mostre d’arte, di artigianato, concerti ed altre manifestazioni.

L'intero complesso è stato acquisito nel 2005 dalla Regione del Veneto, attualmente impegnata in un'importante attività di valorizzazione di questo rilevante patrimonio culturale. Accanto alle consuete attività volte a far conoscere l'intero complesso architettonico e paesaggistico, con il ricco apparato decorativo che li caratterizza, attraverso visite guidate e attività educative, l'impegno alla valorizzazione della villa si concretizza anche nel vedere in essa non solo un museo di se stessa ma un suggestivo luogo della contemporaneità in cui allestire esposizioni d'arte di interesse regionale e nazionale.

2. LA ROCCA DI MONSELICE

2.1. Contesto storico-geografico

Monselice è situata nella provincia di Padova a 22 Km dal capoluogo; abitata fin dall'età del bronzo, l'antica Mons Silicis è conquistata nel VII secolo dai Longobardi. Nel XII secolo diviene libero comune e in seguito viene occupata da Ezzelino III da Romano, luogotenente dell'Imperatore Federico II di Svevia. Nel secolo XIV la città è oggetto di contesa tra le politiche espansionistiche di Cangrande Della Scala e dei Carraresi e assume un assetto militare di cui conserva segni consistenti, tanto da essere oggi inserita a pieno titolo nel novero delle Città Murate del Veneto.

Nel 1405 Monselice entra a far parte del territorio della Repubblica di Venezia, e diventa centro di soggiorno o di residenza per famiglie patrizie come i Marcello, i Duodo, i Nani e i Pisani. Il lungo e prospero periodo veneziano ne segna il graduale declino della vocazione militare e il fiorire delle attività agricole, industriali (estrazione, filatura) e commerciali, favorite dalle comode vie fluviali di trasporto.

Testimone/protagonista degli avvenimenti che hanno caratterizzato il territorio è stato il complesso architettonico della Rocca di Monselice, che, tra l'XI sec. ed il XVI sec., è stato dimora signorile, quindi, torre difensiva fino a diventare, infine, villa veneta.

2.2. Il complesso monumentale

Il nucleo abitativo più antico è formato dalla Casa Romanica, edificio basso medievale (XI sec.) disposto su due piani, e dal Castelletto (XII sec.), costituito da una torre e da due grandi sale disposte su più piani. Nel XIII sec. venne costruita, staccata dal primo nucleo, la Torre Ezzeliniana, un possente edificio difensivo voluto da Ezzelino III da Romano cui si deve la costruzione, sulla sommità del Colle, del Mastio Federiciano e della Cittadella sommitale. A seguito dell'annessione di Monselice alla Repubblica di Venezia (1405), il complesso monselicense viene acquistato dall'aristocratica famiglia veneziana Marcello che intraprende la costruzione di Ca'Marcello, palazzo di collegamento fra le preesistenti strutture. I Marcello procedono poi all'ampliamento delle

sale intermedie della Torre Ezzeliniana per ricavarne una dimora estiva, utilizzata ininterrottamente fino agli inizi dell'Ottocento.

I nobili veneziani ingentiliscono il complesso costruendo, sulla spianata antistante la Torre, il leggiadro edificio della Biblioteca (XVI sec.), ristrutturano il Cortile Veneziano (XVII sec.) e aggiungono nel corso del '700 la cappella privata di famiglia.

La caduta della Repubblica di Venezia, alla fine del XVIII sec., segna un lento ma progressivo declino dell'antico maniero monselicense.

2.3. Il ritorno ai fasti

Dopo la I Guerra Mondiale, il castello versa in pessime condizioni: utilizzato per scopi militari dal Regio Esercito Italiano, venne saccheggiato ed abbandonato al proprio destino nel 1919.

Il rifiorire del complesso monumentale si deve interamente al Conte Vittorio Cini, uomo di grande raffinatezza intellettuale cui passa per via ereditaria la proprietà nel 1935, che intraprende un'accurata ricerca d'oggetti d'arredamento (mobili, dipinti, tappeti, arazzi, ceramiche, strumenti musicali e stoffe) e di armi, ricreando all'interno del castello l'antica atmosfera medievale e rinascimentale che ancor oggi accoglie i visitatori nelle sale residenziali e nella vasta Armeria.

Dal 1981 il complesso monumentale del Castello Cini di Monselice è passato in proprietà alla Regione del Veneto, divenendo museo regionale congiuntamente all'Antiquarium Longobardo (ospitato al piano terreno della Biblioteca) e al Mastio Federiciano.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

3.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il DECRETO ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa in sede penale a carico degli ENTI, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli ENTI nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

La responsabilità prevista dal DECRETO comprende i reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

I punti chiave del DECRETO riguardano:

a) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ENTE, ne possono determinare la responsabilità.

In particolare, possono essere:

1. soggetti in posizione **apicale**, ovvero quei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ENTE o di una sua unità organizzativa anche in via di fatto;
2. soggetti in posizione **subordinata**, ovvero coloro i quali sono sottoposti ai poteri di direzione o vigilanza dei soggetti di cui al punto 1;

b) le tipologie di reato previste nel DECRETO:

Art. 24. *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;*

Art. 24-bis. *Delitti informatici e trattamento illecito di dati;*

Art. 24-ter. *Delitti di criminalità organizzata;*

Art. 25 *Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;*

Art. 25-bis. *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;*

Art. 25-bis.1. *Delitti contro l'industria e il commercio;*

Art. 25-ter. *Reati societari;*

Art. 25-quater. *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;*

Art. 25-quater.1. *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;*

Art. 25-quinquies. *Delitti contro la personalità individuale;*

Art. 25-sexies *Abusi di mercato;*

Art. 25-septies *Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;*

Art. 25-octies *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;*

Art. 25-novies. *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;*

Art. 25-decies. *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;*

Art. 25-undecies. *Reati ambientali;*

Art. 25-duodecies. *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;*

Art. 25-terdecies. *Razzismo e xenofobia.*

A guisa di norma di chiusura, è previsto, all'art. 26, che, in caso di delitti tentati, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, essendo esclusa la responsabilità dell'ente allorquando volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Va da sé che altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel DECRETO.

3.2. SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le principali sanzioni interdittive consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

3.3. AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del DECRETO prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ENTE per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ENTE sia da soggetti apicali sia da soggetti a questi sottoposti.

In particolare nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'ENTE stesso dimostri che:

- a. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza (OdV) dell'ENTE, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i soggetti non apicali, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il DECRETO prevede, inoltre, che il modello, debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ENTE in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;

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

4. IL MODELLO ADOTTATO DA IMMOBILIARE MARCO POLO S.R.L.

4.1. MOTIVAZIONI DELLA SOCIETÀ NELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La SOCIETÀ al fine di assicurare condizioni sempre maggiori di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività e in risposta a quanto suggerito da parte della Regione Veneto con Deliberazione della Giunta Regionale n. 3966 dell'11 dicembre 2007 e successive deliberazioni di assestamento/aggiornamento, ha ritenuto di procedere all'adozione di un MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO in linea con le prescrizioni del DECRETO e sulla base delle Linee Guida emanate dalle principali Associazioni di Categoria. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale MODELLO possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i DESTINATARI, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari nel rispetto dei principi etici e dei valori sui quali si fonda storicamente la SOCIETÀ tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel DECRETO.

4.2. FINALITÀ DEL MODELLO

Il MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO predisposto dalla SOCIETÀ

- individua le aree/i processi di possibile rischio nell'attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati previsti dal DECRETO e violazioni al CODICE ETICO;
- Si tratta di un **documento adottato ufficialmente dall'Organo amministrativo** della persona giuridica e pertanto vincolante per tutti coloro che operano all'interno del suo organigramma. Mediante il Codice Etico ex D.Lgs. 231/01, l'azienda **individua** sostanzialmente **la condotta da tenere** per evitare di incorrere nella responsabilità penale configurata dalla norma.
- definisce un sistema diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della SOCIETÀ in relazione ai rischi/reati da prevenire attraverso:
 - a. il proprio CODICE ETICO, che fissa i valori ed i principi di riferimento;
 - b. le modalità operative nelle aree "sensibili";

c. un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;

* determina una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;

* individua modalità e forme di gestione delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;

* attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MODELLO e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto, il MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO si propone come finalità quelle di:

- dichiarare, promuovere e difendere i principi etici che caratterizzano l'operato della SOCIETÀ;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati e delle violazioni al CODICE ETICO nell'ambito dell'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della SOCIETÀ nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della SOCIETÀ che la violazione delle prescrizioni contenute nel MODELLO comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la SOCIETÀ non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità dichiarata, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui la SOCIETÀ si attiene.

4.3. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente MODELLO è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale predisposta dalla SOCIETÀ per le diverse tipologie di reato previste dal DECRETO e per le possibili violazioni ai valori espressi nel CODICE ETICO che, a seguito dell'aggiornamento del MODELLO, è stato valorizzato come documento autonomo.

La Parte Generale si apre con la presentazione sintetica dei complessi monumentali soggetti alla cura e all'attività di valorizzazione della SOCIETÀ' e, dopo un richiamo ai principi del DECRETO, illustra le componenti essenziali del MODELLO, rinviando al richiamato CODICE ETICO (Allegato n. 1) nonché al REGOLAMENTO dell'OdV (Allegato n. 2), enfatizzando la formazione del personale e l'importanza della diffusione del MODELLO, adeguatamente assistito da un coerente sistema disciplinare e da misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del MODELLO.

La Parte Speciale, invece, descrive le aree sensibili focalizzandosi sulle regole di condotta per categoria di reato e violazione.

4.4. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente MODELLO un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del DECRETO), la sua adozione, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza dell'Organo di Amministrazione della SOCIETÀ, fatto salvo quanto diversamente previsto nella Parte Speciale dello stesso.

In particolare, sono demandate all'Organo di Amministrazione della SOCIETÀ'

- l'attività di verifica dell'aggiornamento del MODELLO (da svolgersi con cadenza almeno annuale);
- la responsabilità di modificare o integrare, a seguito della suddetta verifica annuale o comunque su proposta motivata dell'ORGANISMO DI VIGILANZA, il MODELLO stesso.

Tutte le modifiche e le integrazioni di cui sopra, saranno tempestivamente comunicate ai DESTINATARI.

4.5. RELAZIONE TRA LE COMPONENTI DEL MODELLO

Il MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO adottato dalla SOCIETÀ si compone di tre distinte parti strumentali all'efficacia del MODELLO stesso:

1. Il CODICE ETICO, che è lo strumento di portata generale per la promozione della condotta etica aziendale, ribadendo e facendo rispettare ai DESTINATARI, l'insieme dei valori etici e dei principi morali cui la SOCIETÀ poggia e fa costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività;
2. FORME DI PROCEDURE E CONTROLLO, la cui analisi è riportata in sintesi nella Parte Speciale del MODELLO;
3. Il REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, la cui attività è fondamentale per la puntuale, efficace ed effettiva applicazione del MODELLO.

5. CODICE ETICO

E' il documento adottato ufficialmente dai vertici della SOCIETA' che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.). Il Codice Etico è vincolante per i comportamenti dell'Organo amministrativo, dipendenti, collaboratori esterni e fornitori della SOCIETÀ. Approntando il proprio Codice Etico ex D.Lgs. 231/01 (Allegato n. 1), la SOCIETA' individua sostanzialmente la condotta da tenere (o comportamento atteso) per evitare di incorrere nella responsabilità penale configurata dalla norma idonea a dare origine ad una rimproverabilità di qualunque forma di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV è un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e ha il compito, con riguardo al MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO emanato dalla SOCIETÀ:

- di vigilare sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- di esaminare l'adeguatezza del modello, ossia della sua reale e non già meramente formale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- di analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- di curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

L'OdV è destinatario, da parte dell'Organo amministrativo e da parte delle funzioni interessate ad attività a rischio di commissione di reati previsti dal DECRETO, di flussi informativi strumentali alla vigilanza sull'efficacia del Modello e funzionali agli approfondimenti sulle anomalie riscontrate o segnalate, nonché di flussi informativi su richiesta dell'OdV stesso.

Per disciplinare le attività connesse a tali compiti, l'OdV si dota di un proprio REGOLAMENTO soggetto ad approvazione da parte dell'Organo amministrativo.

Il REGOLAMENTO dell'OdV (Allegato n. 2) costituisce parte integrante del MODELLO.

7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

7.1. PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel MODELLO è condizione essenziale per assicurare l'efficacia del MODELLO stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del DECRETO prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano «[...]introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello[...]».

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MODELLO sono assunte dalla SOCIETÀ in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del MODELLO stesso possano determinare.

7.2. SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI

I comportamenti tenuti dal lavoratore in violazione del presente MODELLO e del CODICE ETICO sono da considerarsi illeciti disciplinari ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale adottato. Con riferimento alle sanzioni nei riguardi di detti lavoratori, queste vengono irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dall'Organo di Amministrazione. L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste nei documenti richiamati al punto **4.2 e ss.** costituirà per i dipendenti adempimento degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2 c.c. Tali disposizioni e regole comportamentali costituiranno quindi parte sostanziale ed integrante degli obblighi derivanti ai dipendenti dalla legge e dal contratto di lavoro. Ad ogni notizia di violazione delle disposizioni e regole comportamentali sopra richiamate sarà dato impulso alla procedura di accertamento. Se la violazione risulterà accertata, sarà irrogata la sanzione disciplinare. La sanzione irrogata sarà proporzionata alla gravità della violazione. Competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari è il Direttore e nei confronti di quest'ultimo l'Amministratore Unico. L'OdV sarà informato dell'avvio del procedimento disciplinare e del suo esito. Fermo restando quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori: - incorrerà nel provvedimento di rimprovero verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dagli atti richiamati al punto **4.2 ss.** ; incorrerà nel provvedimento di rimprovero scritto il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dagli atti richiamati al punto **4.2 ss.**; - incorrerà nel provvedimento della multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dagli atti richiamati al punto **4.2 ss.**, esponga la incolumità psicofisica propria o degli altri lavoratori ovvero l'integrità dei beni della Società a una situazione di oggettivo

pericolo; - incorrerà nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dagli atti richiamati al punto **4.2 ss.**, arrechi danno alla SOCIETÀ ovvero il lavoratore che sia recidivo per la seconda volta nel quinquennio nelle mancanze di cui ai punti che precedono; incorrerà nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dagli atti richiamati al punto **4.2 ss.**, commetta un reato tale da determinare la concreta applicazione a carico della SOCIETÀ delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001. Tipo ed entità delle sanzioni saranno scelti tenendo conto: - dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia; - del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari - delle mansioni del lavoratore. È fatta salva la facoltà per la SOCIETÀ di chiedere al lavoratore il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle procedure e regole comportamentali contenute nel MODELLO, nei regolamenti da esso richiamati o nel CODICE ETICO.

7.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del MODELLO da parte dell'Organo amministrativo della SOCIETÀ, l'OdV informerà tempestivamente l'Assemblea dei Soci.

Tenuto conto che tale soggetto è stato nominato dall'Assemblea dei Soci della SOCIETÀ, nell'ipotesi in cui sia stata pronunciata sentenza di condanna per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare i provvedimenti che riterrà opportuni in termini di riduzioni del compenso e/o risoluzione del rapporto.

La condanna per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01, configura una giusta causa di revoca del mandato.

7.4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI

Per collaboratori si intendono coloro i quali, ai sensi dell'art. 2222 c.c. e in virtù di specifici mandati o procure, pongono in essere attività per conto della SOCIETÀ verso i TERZI.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MODELLO potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. L'Organo amministrativo, con la collaborazione dell'OdV, cura l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevederanno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla SOCIETÀ dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal DECRETO.

7.5 MISURE ATTE A FAVORIRE E TUTELARE IL CD. WHISTLEBLOWING

Nell'ottica di favorire opportunamente le denunce di illecite e irregolarità da parte dei dipendenti (cd. *Whistleblowing*) la SOCIETA' provvederà a irrogare 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.

8. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

8.1. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il MODELLO entra in vigore a decorrere dalla data di Delibera della sua approvazione da parte dell'Organo Amministrativo della SOCIETA'.

A partire da tale momento devono essere rese disponibili nelle forme più opportune:

- la Parte Generale del MODELLO, sul sito internet della SOCIETA';
- la Parte Speciale, secondo le forme di legge;
- una copia elettronica del MODELLO tramite invio di e-mail (con richiesta di conferma dell'avvenuta lettura) o altre modalità valutate più idonee a consentire la tracciabilità del recapito, a tutti i DESTINATARI;
- il CODICE ETICO (Allegato n. 1) e il REGOLAMENTO dell'OdV (Allegato n. 2) devono essere diffusi capillarmente all'interno della SOCIETA', in particolare a tutti i dipendenti, tramite le modalità previste dal Piano di Formazione e Informazione.

Il CODICE ETICO è altresì posto a disposizione di qualunque interlocutore della società mediante pubblicazione sul sito internet della SOCIETÀ.

In tutti i nuovi contratti di assunzione è previsto l'inserimento di un'informativa relativa l'adozione del MODELLO.

8.2. FORMAZIONE DEI DESTINATARI

Ai fini dell'attuazione del MODELLO, l'Organo amministrativo gestisce la formazione dei DESTINATARI con il supporto dell'ORGANISMO DI VIGILANZA.

L'attività di formazione, imprescindibile nella prospettiva del MODELLO 231, è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al DECRETO, differenziandola nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della tipologia di DESTINATARI cui è rivolta e del livello di rischio dell'area in cui questi operano.

La formazione sarà effettuata secondo le modalità proposte e deliberate dall'Organo amministrativo e verrà pianificata in apposito documento annuale redatto dallo stesso Organo.

8.3. INFORMATIVA AI TERZI

Ogni comportamento posto in essere dai TERZI in contrasto con i valori espressi nel CODICE ETICO e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal DECRETO potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

I vertici aziendali cureranno con la collaborazione dell'OdV l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevedano, *inter alia*, l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti all'AZIENDA dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal DECRETO.

Ai fini di un'adeguata attività di informativa, l'Organo amministrativo della SOCIETA', in stretta cooperazione con l'ORGANISMO DI VIGILANZA, provvederà a curare la diffusione del contenuto del MODELLO e del CODICE ETICO.

Allegati

n. 1 **CODICE ETICO**

n. 2 **REGOLAMENTO OdV**