



PLOSE SKI S.p.A.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/01

SEZIONE I
PARTE GENERALE

Versione	Approvazione	Motivazione:
1°	26/02/2018	Implementazione Modello organizzativo

INDICE

1. IL QUADRO NORMATIVO

- 1.1. ASPETTI GENERALI
- 1.2. LE FATTISPECIE DI REATO
- 1.3. LE SANZIONI
- 1.4. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO PLOSE SKI SPA

- 2.1. I CONTENUTI DEL MODELLO
- 2.2. LA METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REALIZZAZIONE DEL MODELLO
- 2.3. LA STRUTTURA DEL MODELLO

3. IL CODICE ETICO

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 4.1 NOMINA E REQUISITI
- 4.2 COMPITI DELL'OdV
- 4.3 POTERI E FACOLTÀ DELL'OdV
- 4.4 FLUSSI INFORMATIVI
 - 4.4.1 LINEE DI REPORTING
 - 4.4.2 SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 4.5 RAPPORTI CON GLI ORGANI SOCIETARI
- 4.6 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

5. WHISTLEBLOWING

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

- 6.1 LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE
- 6.2 LE VIOLAZIONI
- 6.3 LE SANZIONI
 - 6.3.1 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI
 - 6.3.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI
 - 6.3.3 SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI
 - 6.3.4 MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI
 - 6.3.5 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, LAVORATORI AUTONOMI
 - 6.3.6 ORGANISMO DI VIGILANZA

7. PRIMA APPLICAZIONE E CRITERI DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO

- 7.1. APPLICAZIONE DEL MODELLO
- 7.2. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO

8. PIANO DI COMUNICAZIONE

- 8.1. INTRODUZIONE
- 8.2. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

1 IL QUADRO NORMATIVO

1.1 ASPETTI GENERALI

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il “Decreto”), ha introdotto nell’ordinamento italiano un complesso sistema sanzionatorio che configura forme di responsabilità amministrativa degli enti (società, associazioni, consorzi ed anche imprese individuali) derivante dalla commissione o tentata commissione di taluni reati, tassativamente individuati ed elencati nel decreto stesso.

Ai sensi del Decreto l’ente può essere riconosciuto responsabile e condannato alle sanzioni ivi previste, se, nell’interesse ovvero a vantaggio dell’ente stesso sia stato commesso un reato da un soggetto che

- rivesta funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di gestione della società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (di seguito “Apicali”)
- sia sottoposto alla direzione o vigilanza di uno di costoro (di seguito “Sottoposti”).

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica, apicale o subordinata, che ha integrato materialmente il fatto di reato, il che vale a dire che l’ente può essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il fatto non è imputabile o non è stata individuata, ovvero il reato è prescritto.

Qualora il reato presupposto sia stato commesso da un “apicale”, la società può andare esente da responsabilità qualora dimostri che:

- i. l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto reato, modelli di organizzazione e di gestione ai sensi del Decreto idonei a prevenire reati della specie di quello commesso
- ii. la società ha istituito un organismo con autonomi poteri di controllo al quale è affidata: la vigilanza sul funzionamento del modello, il controllo sulla sua osservanza, l’aggiornamento dello stesso
- iii. il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello organizzativo
- iv. non c’è stata carenza di vigilanza da parte dell’organismo di vigilanza.

Qualora il reato presupposto sia stato commesso da un “subordinato”, la responsabilità della società sarà riconosciuta quando la Procura della Repubblica abbia dimostrato che la commissione del reato è stata resa possibile dal fatto che gli “apicali” non hanno sufficientemente osservato gli obblighi di direzione e vigilanza.

In sintesi, la responsabilità amministrativa degli enti sussiste in quelle ipotesi in cui una società, a fronte di una fattispecie delittuosa commessa (anche) nel suo interesse o dalla quale abbia comunque tratto vantaggio, mostri di fatto una organizzazione di impresa colpevolmente negligente e non accorta.

Pertanto, l’elaborazione ed adozione da parte della società di un Modello organizzativo, rispondente all’esigenza di prevenire la commissione dei reati presupposto, rappresenta l’unica forma di esonero della responsabilità amministrativa degli enti.

L'idoneità del Modello ai fini dell'esclusione della responsabilità dell'ente è valutata dal magistrato in sede di procedimento penale.

1.2 LE FATTISPECIE DI REATO

Di seguito l'elencazione dei reati-presupposto previsti dal Decreto (aggiornata alla Legge n. 161/2017):

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di frode di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.** Previsti originariamente dall'art. 24 del Decreto, tra cui: malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.); indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.); truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.); truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.); frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati.** Previsti dall'art. 24-bis del Decreto (Modificato dal D.lgs. n. 7 e 8/2016), tra cui: Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.); diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.); frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).
- **Delitti di criminalità organizzata,** previsti dall'art. 24-ter del Decreto (modificato dalla L. 69/2015), tra cui: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]; scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.); sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L.203/91); illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

- **Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.** Previsti originariamente dall'art. 25 del Decreto, tra cui: Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]; corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015]; corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]; corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]; induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]; corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.); pene per il corruttore (art. 321 c.p.); istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012].

- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento,** previsti dall'art. 25-bis del Decreto, tra cui: Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.); alterazione di monete (art. 454 c.p.); spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.); spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.); falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.); contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.); fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.); uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.); introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

- **Delitti contro l'industria e il commercio,** previsti dall'art. 25-bis.1 del Decreto, tra cui: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.); frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

- **Reati societari** previsti dall'art 25-ter del Decreto, tra cui: False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]; fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.); false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]; impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.); indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.); illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.); illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]; formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); corruzione tra privati (art. 2635

c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; articolo modificato dal D.Lgs. n. 38/2017]; istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017]; illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); aggio (art. 2637 c.c.); ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dall'art. 25-quater del Decreto, tra cui: Associazioni sovversive (art. 270 c.p.); associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.); assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.); arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.); addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.); finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.); sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.); condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.); attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.); atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.); atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.); sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.); istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.); cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.); cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.); banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.); assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.); impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1); danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2); sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3); pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5) Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** previste dall'art. 25-quater.1 del Decreto, in riferimento ai delitti di cui all'art. 583-bis c.p.
- **Delitti contro la personalità individuale**, previsti dall'art. 25-quinquies del Decreto, tra cui: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.); pornografia minorile (art. 600-ter c.p.); detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater); pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]; iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.); tratta di persone (art. 601 c.p.); acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.); intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.) [introdotto dalla L. 199/2016]; adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).
- **Reati di abuso di mercato**, richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto, tra cui: Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998); manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998).
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene della salute sul lavoro** previsti dall'art. 25-septies del Decreto, tra cui: Omicidio colposo (art. 589 c.p.); lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

- **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** previsti dall'art. 25-octies del Decreto, tra cui: Ricettazione (art. 648 c.p.); riciclaggio (art. 648-bis c.p.); impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.); autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, richiamati dall'art. 25-novies del Decreto.
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377-bis c.p.), richiamato dall'art. 25-decies del Decreto.
- **Reati ambientali**, richiamati dall'art. 25-undecies del Decreto (modificato dalla L. 68/2015), tra cui: inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.); disastro ambientale (art. 452-quater c.p.); delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.); traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.); uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.); distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.); importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6); scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137); attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256); inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257) Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259); violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258); attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260); false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis); inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8); inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9); cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3).
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, previsto dall'art. 25-duodecies del Decreto (modificato dalla L. 161/2017), tra cui: Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) ed Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998).
- **Reati transnazionali**. Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale: Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9

ottobre 1990, n. 309); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.); favoreggiamento personale (art. 378 c.p.); associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).

1.3 LE SANZIONI

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli enti in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra elencati al paragrafo 1.2., possono essere di natura pecuniaria o di natura interdittiva.

Le sanzioni pecuniarie sono comminate dal giudice penale, in quote con il tetto massimo di Euro 1.500.000,00 tenendo conto:

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

Le sanzioni interdittive, applicabili anche anticipatamente come misure cautelari, possono comportare:

- l'interdizione dell'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

Ove siano irrogate sanzioni interdittive, può essere disposta, quale sanzione accessoria, la pubblicazione della sentenza di condanna.

1.4 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente per le sanzioni irrogate con riguardo a vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare, in caso di trasformazione, l'ente trasformato rimane amministrativamente responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha prodotto i suoi effetti.

Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati per i quali erano amministrativamente responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

In linea generale, in caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione divengono solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto riguarda le fattispecie di cessione e conferimento di azienda, il Decreto prevede la responsabilità solidale di cessionario e cedente per le sanzioni pecuniarie comminate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. E' comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI PLOSE SKI SPA

2.1 I CONTENUTI DEL MODELLO

Plose Ski SpA, preso atto della normativa in vigore e della sua portata, condividendo la necessità di prevenzione dei reati manifestata dal **legislatore** ed essendo consapevole, sia dell'importanza fondamentale dell'etica, quale elemento fondante di un'azienda sana, sia dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte del proprio personale, degli amministratori, consulenti e partner, ha provveduto a revisionare e completare il proprio sistema organizzativo e ad adottare un Modello Organizzativo.

Il presente Modello è stato predisposto tenendo conto delle fattispecie di reato attualmente contemplate dal Decreto e delle condotte integrative di tali fattispecie potenzialmente realizzabili nel settore specifico di attività della Plose Ski SpA (di seguito "Plose Ski" o la "Società").

In particolare, in conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 2, del Decreto il presente Modello risponde alle seguenti esigenze:

- individuazione delle attività esposte al rischio di commissione di reati;
- previsione di specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione della volontà della Società in funzione della prevenzione del rischio;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduzione di un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto dei protocolli e misure previste nel Modello.

Il Modello nella sua funzione preventiva si rivolge anzitutto ai soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nelle svariate articolazioni, nonché a coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo della Società. Tali soggetti "apicali", oltre a rispettare direttamente e ad osservare puntualmente il Modello, ne curano il rispetto da parte di coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

2.2 LA METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REALIZZAZIONE DEL MODELLO

Per garantire il livello di efficacia ed efficienza richiesto dal Decreto, il processo adottato per la predisposizione del presente Modello si è snodato secondo il seguente iter:

- presentazione del progetto al management della Società
- assunzione della documentazione rilevante
- analisi del quadro generale di controllo della Società (statuto, organigramma, sistema normativo e di conferimento di poteri e deleghe, etc.)
- analisi dell'effettiva operatività aziendale, mediante interviste ad hoc effettuate dai legali che hanno collaborato all'elaborazione del presente Modello, con i key managers della Società, al fine di individuare le attività a rischio e le unità aziendali coinvolte (mappatura delle aree di rischio);

- analisi e valutazione dell'effettiva esposizione al rischio di commissione dei reati e delle procedure e controlli già in essere;
- costruzione di appositi Protocolli (uno per ogni area ed attività aziendale a rischio) per descrivere i controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Società atti a prevenire la commissione dei reati, nonché a disciplinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- definizione, ove necessario, di modifiche e integrazioni alle procedure e/o ai controlli e loro implementazione;
- istituzione dell'Organismo di vigilanza e definizione dei flussi informativi nei confronti del medesimo e tra questo, il Consiglio di Amministrazione e gli altri organi della Società e del gruppo;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o dei Protocolli;
- redazione del documento finale;
- approvazione da parte dell'organo amministrativo;
- presentazione al management ed ai dipendenti.

La mappatura delle aree di rischio si è, pertanto, basata sui seguenti aspetti:

- ✓ individuazione della tipologia di reato da prevenire
- ✓ identificazione degli ambiti di attività a rischio
- ✓ previsione delle modalità con cui tali reati potrebbero essere commessi
- ✓ analisi del grado di rischio di commissione dei reati evidenziati
- ✓ comparazione di tutti questi elementi, onde rendere il Modello specifico ed aderente all'effettiva realtà di Plose Ski.

Grazie a questa specificità sarà possibile adeguare costantemente il Modello, che ha carattere eminentemente dinamico, al contesto sociale ed aziendale, in un'ottica di prevenzione del rischio-reato.

2.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello adottato dalla Società è strutturato sui seguenti elementi costitutivi:

- Codice Etico
- Modello organizzativo

A sua volta, il Modello organizzativo di Plose Ski è così strutturato:

Sez. I **Parte Generale**, descrive il Modello, i suoi obiettivi e la sua struttura.

Sez. II **Struttura e poteri della Società**, descrive la struttura di amministrazione e controllo della Società e la sua *corporate governance*.

Sez. III **Parte speciale – Reati ad aree ed attività sensibili e protocolli** descrive i reati di cui al Decreto, individuando quelli potenzialmente rilevanti, ed elenca le attività e le aree aziendali ove è stato individuato il rischio che possa essere commesso uno dei reati di cui al Decreto, descrivendo i protocolli posti dall'azienda a prevenzione di tale rischio.

3 IL CODICE ETICO

La Società ha sempre attribuito particolare attenzione alla gestione etica dell'attività, ma anche al coinvolgimento sociale ed al rispetto dell'ambiente.

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici, ed in particolare a rimarcare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore ed integrità che costituiscono alcuni dei principali Valori posti alla base del modello culturale aziendale, la Società ha adottato un Codice Etico.

Tale documento costituisce uno strumento di cultura aziendale, teso ad evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione chiara delle principali regole da rispettare e con l'avvertenza che i comportamenti difforni potranno essere sanzionati.

In particolare viene in esso ribadito il fondamentale principio che la Società richiede ai propri dipendenti, collaboratori e consulenti esterni un comportamento improntato a principi di ferrea integrità, onestà ed equità. L'orientamento all'etica rappresenta, invero, in un contesto economico caratterizzato da forte competitività, uno strumento fondamentale per affrontare le sfide attuali e future e per offrire un contributo concreto al conseguimento degli obiettivi aziendali, trasformando in vantaggio competitivo la conoscenza e l'apprezzamento da parte del mercato e della collettività nella quale la Società si trova ad operare, del modo di operare della medesima.

La scelta di adottare un Codice Etico costituito da un insieme, volutamente snello, di regole, sia di carattere generale, sia di carattere più specifico, vuole essere un segnale di trasparenza e di correttezza da parte della Società, una dichiarazione di principi, che si traducono in regole indirizzate a tutti i soggetti ai quali il Codice si rivolge.

Al Codice Etico si è voluto peraltro conferire un valore che non sia meramente esortativo, di talché le direttive in esso contenute sono da considerarsi vincolanti a tutti gli effetti ed è previsto un sistema di vigilanza sull'osservanza delle medesime teso a sanzionare eventuali condotte difforni.

Il Codice Etico costituisce, pertanto, la Carta Costituzionale di Plose Ski: individua gli obiettivi etici della società e definisce le responsabilità etico-sociali di ogni partecipante all'organizzazione aziendale, costituendo al contempo il cuore della filosofia che governa l'attività di Plose Ski ed un mezzo per prevenire comportamenti scorretti da parte di chi opera nell'interesse della stessa.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto indica tra gli oneri a carico dell'ente per andare esente da responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei reati ivi previsti l'affidamento, da parte dell'organo dirigente, del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

4.1 NOMINA E REQUISITI

La nomina, la durata dell'incarico, la revoca, il compenso ed il budget di spesa annuale dell'OdV sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'OdV sono scelti in base ai requisiti di autorevolezza, professionalità, ed indipendenza, così come delineati in giurisprudenza e nelle principali linee guida di categoria, al fine di adempiere alle disposizioni indicate dal Decreto.

Particolare attenzione è data al background professionale di ogni candidato con riguardo alla conoscenza dei contenuti del Decreto ed alle eventuali esperienze in materia. La professionalità l'autorevolezza dell'OdV sono, nella volontà di Plose Ski, strettamente correlate alla esperienza professionale dei componenti il medesimo. In tal modo, l'OdV così come selezionato e nominato offre garanzia di possesso di idonee conoscenze tecniche per poter svolgere in modo continuativo le attività di vigilanza, controllo ed aggiornamento previste dal Decreto.

Specifica cura è stata, infine, dedicata alla definizione dei poteri dell'OdV ed al posizionamento del medesimo nell'organizzazione aziendale, sia per posizione gerarchica più elevata possibile, sia per mancata attribuzione di compiti operativi di politica aziendale, che potrebbero minarne l'obiettività di giudizio. A tale scopo, l'OdV è direttamente nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, al quale è tenuto a riferire e che è il solo organo, con il potere di rimuovere un componente dell'OdV dal suo incarico o sostituirlo in caso di gravi violazioni delle obbligazioni poste a suo carico dalla normativa e/o dal presente Modello.

All'atto del conferimento dell'incarico il Consiglio di Amministrazione deve deliberare, previa consultazione preliminare con l'OdV, la determinazione del budget di spesa annuale che lo stesso OdV avrà facoltà di utilizzare, in tutto o in parte, nel caso in cui dovesse avvalersi di professionisti e/o società con specifiche competenze necessarie allo svolgimento di attività di consulenza, auditing, etc.

Costituirà causa di ineleggibilità alla carica, ovvero di decadenza qualora la circostanza si verifichi in data successiva alla nomina:

- relazione di parentela entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con persone che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, tra cui in maniera specifica i membri del Management, nonché persone che svolgano, anche di fatto, funzioni di gestione all'interno della Società;

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società appartenenti al Gruppo, tali da comprometterne l'indipendenza;
- titolarità diretta o indiretta di partecipazioni azionarie della Società o di società controllanti tali da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- l'aver esercitato, nei tre esercizi precedenti la nomina, la funzione di amministratore con poteri di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure concorsuali in genere;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti la nomina;
- provvedimento di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 c.p.p., per alcuno dei reati previsti nel Decreto.

L'OdV sarà tenuto ad informare, senza indugio, il Consiglio di Amministrazione di qualsiasi evento che implichi la perdita – anche temporanea – dei prescritti requisiti di compatibilità, indipendenza ed autonomia.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è, infine, competente a deliberare sulla revoca dell'OdV o anche solo di uno dei componenti l'organismo, qualora risulti:

- una sopravvenuta ed assoluta incapacità, incompatibilità o negligenza nello svolgimento dell'incarico, o
- nell'eventualità di gravi violazioni delle obbligazioni poste a suo carico dalla normativa e dal presente Modello quale, in via esemplificativa, l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto.

L'OdV è tenuto al più stretto riserbo e segreto professionale relativamente alle informazioni di cui viene a conoscenza nell'espletamento dell'incarico ed agisce con il massimo grado di diligenza per evitare qualsiasi fuga di informazioni riservate.

Plose Ski ha identificato l'Organismo di vigilanza con composizione monocratica che riferisce unicamente al Consiglio di Amministrazione.

4.2 COMPITI DELL'ODV

In conformità alle disposizioni del Decreto, le attività che l'Organismo di vigilanza sarà chiamato ad assolvere possono essere elencate di seguito:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo e delle procedure di controllo previste nei protocolli;
- verificare la coerenza del Modello e la sua idoneità a prevenire i reati previsti dal Decreto;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere e valutare le segnalazioni pervenute in merito ad eventuali irregolarità o violazioni delle prescrizioni del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine all'osservanza del Modello;

- coordinarsi con gli altri organi e con i vari responsabili delle altre funzioni aziendali, per lo scambio di idonei flussi informativi;
- verificare che gli elementi previsti dai Protocolli siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto;
- inviare comunicazioni sulla necessità di aggiornare il Modello a seguito di nuove normative, ovvero per sopperire ad eventuali carenze del Modello stesso;
- redigere con cadenza annuale una relazione sulle attività poste in essere nell'ambito dell'incarico ricevuto che dovrà inviare al Consiglio di Amministrazione della Società;
- scambio di informazioni e dati che riterrà opportuni con gli altri OdV delle società del Gruppo Piz Sella.

Più in generale, all'OdV spetta ogni attività connessa o relativa alla vigilanza sulla costante efficacia ed efficienza del Modello e di controllo sui fattori che potrebbero segnalare il rischio di verificarsi di un reato fonte di responsabilità della Società.

Inoltre, l'OdV potrà essere consultato dai Destinatari al fine di fornire chiarimenti o spiegazioni in merito a possibili dubbi normativi, interpretativi o applicativi riguardanti il Decreto ed il Modello.

4.3 POTERI E FACOLTÀ DELL'ODV

Per lo svolgimento dei compiti sopra elencati, l'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo dell'attività amministrativa e gestoria della Società, dovendo riferire – relativamente alla conduzione ed all'esito delle verifiche – direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Per tali motivi, l'OdV non è soggetto, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento dei compiti assegnatigli, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

In particolare, l'OdV, anche avvalendosi della collaborazione di varie strutture aziendali, dispone dei seguenti poteri, la cui elencazione è da considerarsi esemplificativa e non esaustiva:

- **Nell'ambito dell'attività di controllo e di ispezione:**
 - procedere in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, ad atti di controllo e di verifica in merito all'efficacia ed all'applicazione del Modello;
 - procedere, a seguito di segnalazioni – anche anonime – ovvero a seguito di provvedimenti dell'autorità competente, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, ad atti di controllo e di verifica in merito all'attività dei destinatari oggetto della segnalazione o del provvedimento, nell'ambito della normativa vigente e garantendo in ogni caso il rispetto del principio del contraddittorio e della tutela della riservatezza;
 - prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa; le attività di controllo dovranno essere intensificate in casi particolari, quali la rilevazione di gravi violazioni o reati;
 - verificare il rispetto dei principi del Codice Etico adottato dalla Società anche con riferimento ai Collaboratori esterni;

- richiedere di consultare la documentazione inerente l'attività svolta dalle singole funzioni e dai Responsabili delle Aree e Attività Sensibili, anche estraendone copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte;
 - segnalare agli organi competenti all'irrogazione delle sanzioni le eventuali violazioni del Modello o inadempimenti agli obblighi di condotta di cui al Decreto;
 - segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali ostacoli che venissero frapposti all'esercizio della propria attività;
 - regolamentare sotto il profilo operativo le modalità e la tempistica di espletamento degli adempimenti derivanti dalle procedure aziendali rilevanti per il Modello e, in particolare:
 - regolare il flusso di informazioni, stabilire la modalità e la tempistica di trasmissione delle stesse;
 - partecipare alla programmazione di incontri per la formazione del personale della Società e per i singoli Destinatari e/o nuovi assunti;
 - predisporre su base annuale il Piano di Vigilanza sui temi di cui al presente Modello.
- **Nell'ambito della verifica dell'efficacia e della formulazione di proposte di adeguamento del Modello:**
- in coordinamento con i Responsabili delle Aree e Attività Sensibili, verificare l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati;
 - verificare il livello di conoscenza del Modello da parte del Personale mediante:
 - i) verifiche periodiche su singoli atti (verifiche a campione di atti societari e di contratti relativi ad Aree ed Attività Sensibili);
 - ii) verifiche periodiche sull'efficacia delle procedure aziendali rilevanti per il Modello;
 - analizzare le richieste e le segnalazioni pervenute all'OdV;
 - alla luce delle modifiche normative, di volta in volta intervenute, nonché in esito alle verifiche effettuate e all'esistenza di nuovi processi potenzialmente a rischio, suggerire al Consiglio d'Amministrazione di attivarsi affinché la Società esegua gli opportuni adeguamenti e/o gli aggiornamenti del Modello;

Nello svolgimento della propria attività l'OdV potrà avvalersi, nei casi in cui lo reputi opportuno, sia di consulenti esterni, che del personale della Società, in ragione delle rispettive competenze e professionalità.

4.4 FLUSSI INFORMATIVI

4.4.1 LINEE DI REPORTING

Sono previste le seguenti linee di reporting dell'OdV:

- la prima, su base continuativa, nei confronti dell'Amministratore Delegato, con cadenza minima semestrale, fatto salvo l'obbligo di immediata comunicazione del verificarsi di situazioni straordinarie ed in caso di segnalazioni ricevute o di altre fattispecie che rivestano carattere di urgenza;
- la seconda, su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, fatto salvo l'obbligo di tempestiva informazione del Collegio Sindacale in ordine alla commissione di reati inerenti alla responsabilità della Società ovvero in caso di

constatazione di gravi irregolarità nella gestione aziendale, affinché esso Collegio ponga in essere le iniziative previste dalla legge.

Il reporting avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo ed il piano delle attività previste per l'anno in corso;
- l'eventuale emersione di aspetti critici in termini di attuazione ed efficacia del Modello e la necessità di interventi modificativi dello stesso;
- le eventuali segnalazioni ricevute.

4.4.2 SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito agli atti, condotte od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del Decreto.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal Decreto o comunque relativi a comportamenti in generale che possono determinare la violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare, in forma scritta od orale, i preposti e referenti interni ovvero riferire direttamente all'Organismo di vigilanza;
- gli altri destinatari effettueranno la segnalazione direttamente all'Organismo di vigilanza;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni, l'Organismo di vigilanza provvederà a comunicare a tutti i soggetti interessati le modalità di segnalazione diretta;
- l'Organismo di vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti adottati a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il soggetto segnalato come responsabile di presunta violazione, motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Le segnalazioni verso l'Organismo di vigilanza non comportano alcun tipo di responsabilità disciplinare, civile e penale, fatti ovviamente salvi i casi di dolo. I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Deve altresì essere garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere senza indugio trasmesse all'Organismo di vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal Decreto e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- gli eventuali rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti o eventi con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed impiego di finanziamenti e contributi pubblici;
- il sistema di deleghe e procure adottato dalla Società ed ogni loro successiva modifica.

A tal fine è istituito un canale dedicato di comunicazione per la consultazione dell'OdV che consiste in un indirizzo di posta elettronica odv231ploseski@legallab.it reso noto ai Destinatari ed ai terzi interessati, a cui dovranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato al solo OdV. Tale modalità di trasmissione sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

Infine, i destinatari sono tenuti a segnalare eventuali violazioni rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 e/o violazioni del Modello, **da intendersi non necessariamente come ipotesi di reato, ma anche come condotte difformi rispetto alle procedure e alle policy aziendali o inerenti attività di *mala gestio*** di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, secondo quanto previsto ed indicato nel successivo capitolo 5 del Modello "WHISTLEBLOWING".

4.5 RAPPORTI CON GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi amministrativi della Società e potrà, a propria volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello ovvero in relazione a situazioni specifiche.

Di ogni incontro che l'Organismo di vigilanza avrà con gli organi societari verrà redatto apposito verbale a cura dell'Organismo medesimo, che provvederà anche alla sua custodia.

4.6 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito database per un periodo di 10 anni.

L'accesso al database è consentito unicamente all'OdV e, previa autorizzazione di quest'ultimo, ai membri del Consiglio di Amministrazione, fatte ovviamente salve le disposizioni in materia di tutela dei dati personali.

5. WHISTLEBLOWING

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017 n. 179 (cosiddetta del “*wistleblowing*”) che regola le forme di tutela per coloro che segnalano eventuali illeciti o irregolarità nell’ambito dello svolgimento dell’attività lavorativa, sia in ambito pubblico, che privato.

La nuova normativa ha modificato l’art. 6 del D.lgs 231/2001 (introducendo gli artt. 2-bis, 2-ter e 2-quater), disponendo quanto segue:

- I Modelli di organizzazione, gestione e controllo prevedano l’attivazione di uno o più canali finalizzati alla trasmissione delle segnalazioni di condotte illecite a tutela dell’integrità dell’ente e in grado di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante, oltre istituire almeno un canale alternativo che garantisca la riservatezza con modalità informatiche;
- le segnalazioni di condotte illecite debbano essere circostanziate ovvero fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- i sistemi disciplinari dei Modelli organizzativi debbano prevedere sanzioni nei confronti di coloro che riportino informazioni false rese con dolo o colpa, nonché sanzioni verso coloro che violino le misure di tutela del segnalante;
- gli stessi Modelli prevedano il divieto di qualsiasi forma di ritorsione o misura discriminatoria nei confronti dei whistleblower nell’ambito del rapporto di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Plose ha provveduto tempestivamente ad adottare le procedure ritenute più adeguate per l’esercizio delle predette segnalazioni in segno di una precisa volontà e di un serio impegno del vertice dell’organizzazione ad essere promotore della cultura della trasparenza, anche mediante eventi di formazione differenziata per il personale dipendente e per i dirigenti, nell’ottica di diffondere l’importanza delle segnalazioni.

Ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis del presente Decreto, ai destinatari del presente Modello 231, oltre al sistema di comunicazione tradizionale, vengono messi a disposizione ulteriori canali di segnalazione al fine di evidenziare condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Tali condotte possono riguardare eventuali violazioni rispetto a quanto previsto dal D. Lgs. 231/01 e/o violazioni del Modello, da intendersi non necessariamente come ipotesi di reato, ma anche come condotte difformi rispetto alle procedure e alle policy aziendali o inerenti attività di *mala gestio* di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tale riguardo, si precisa, che si identificano quali potenziali segnalanti: (i) Il personale dell’organizzazione, categoria in cui vanno ricompresi tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, i dirigenti, gli stagisti; (ii) gli amministratori e i membri degli organi sociali; (iii) terze parti non dipendenti, categoria in cui vanno ricompresi collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che agiscono per conto dell’organizzazione, quali intermediari ed agenti, terzi fornitori di prodotti o servizi.

Le segnalazioni verranno gestite in linea rispetto a quanto previsto dalle rispettive disposizioni organizzative interne adottate dalla società in materia di *Whistleblowing*. Plose ha designato come destinatario delle segnalazioni l'Organismo di Vigilanza della Società.

In particolare, sono istituiti i seguenti canali di trasmissione:

- a) mediante invio di una comunicazione a mezzo mail al seguente indirizzo di posta elettronica: odv231ploseski@legallab.it.
- b) a mezzo del servizio postale all'indirizzo della Società. In questo caso la busta deve essere chiusa con apposta la dicitura "RISERVATA PERSONALE" alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Plose garantisce, indipendentemente dai canali utilizzati, la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità, ed almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

È fatto inoltre divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Si evidenzia, inoltre che, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D. Lgs. 231/01, oltre a quanto disposto al successivo capitolo 6 "SISTEMA DISCIPLINARE", sono previste ulteriori sanzioni *"nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate"*.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La funzione del sistema disciplinare è quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello e dei suoi elementi dettate ai fini della prevenzione degli illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano con la Società la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni o degli incarichi assegnati.

6.2 LE VIOLAZIONI

Il sistema sanzionatorio trova applicazione ove ricorrano una o più delle seguenti violazioni:

- ✓ mancato rispetto delle previsioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali richiamate a far parte integrante del Modello ed alle quali il Modello fa riferimento;
- ✓ inosservanza e/o violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, come descritto nel documento Struttura e poteri della Società, ad eccezione dei casi di necessità ed urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione ai soggetti titolari dei poteri;
- ✓ mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta, relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo delle Aree ed Attività Sensibili (come

- identificate nella Parte Speciale del Modello);
- ✓ violazione e/o elusione del sistema di controllo posta in essere mediante la sottrazione, distruzione e/o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti ed all'OdV del controllo o accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
 - ✓ omessa vigilanza da parte di superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali di riferimento nelle Aree ed Attività sensibili;
 - ✓ inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti o destinatari del Modelli di cui si abbia prova diretta e certa;
 - ✓ mancata comunicazione, formazione ed aggiornamento del personale interno ed esterno operante nelle Aree ed Attività sensibili.

6.3 LE SANZIONI

6.3.1 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rivestono i ruoli di vertice della Società. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2392 e ss. c.c., a seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione (con l'astensione dell'interessato), potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto. Nei casi più gravi il Consiglio di Amministrazione potrà proporre all'assemblea di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della misura è fatta comunque salva la facoltà della Società di promuovere le azioni di responsabilità e/o risarcitorie. Nei casi in cui sia coinvolta la maggioranza dei consiglieri per gravi violazioni del Modello, il Collegio Sindacale convocherà l'assemblea dei soci per l'adozione delle opportune misure di tutela.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che sia anche lavoratore dipendente della Società, verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva, in ogni caso, l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, in quanto applicabili.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale: (i) ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree sensibili e per le attività strumentali a processi sensibili; (ii) non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello,

qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D. lgs. n. 231/2001; (iii) non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree sensibili, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte; (iv) incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, anche di una gravità tale da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex D. lgs. n. 231/2001; (v) compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei segnalanti (cosiddetti "whistleblower") per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tra questi rientrano le eventuali sanzioni disciplinari, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o altre misure aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante determinate dalla segnalazione; (vi) effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti illeciti o irregolari commessi da dipendenti o rappresentanti della Società che si rilevano infondate.

6.3.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In ipotesi di mancato rispetto del Modello Organizzativo da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, l'OdV informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione, i cui componenti procederanno agli accertamenti ritenuti necessari e ad assumere le opportune iniziative e provvedimenti in conformità alla normativa vigente.

Indipendentemente dall'applicazione di misure sanzionatorie è fatta comunque salva la facoltà della Società di promuovere le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

6.3.3 SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal Modello e dal Codice Etico da parte di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c., nonché illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, le mansioni e compiti loro affidati, così come previsto dal vigente CCNL.

Inoltre, ai Dipendenti non dirigenti che effettuino, con dolo o colpa grave, segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti illeciti o irregolari commessi da altri dipendenti o rappresentanti della Società, che si rilevano infondate, così come ai Dipendenti non dirigenti che agiscono in violazione del Codice Etico e delle norme del Modello, saranno applicate le sanzioni sulla base dello Statuto dei Lavoratori e dei singoli CCNL in vigore.

La Società informa adeguatamente tutto il personale – anche con la tradizionale diffusione in bacheca aziendale ex art.7 L. 300/70 – dell'intervenuta adozione del sistema sanzionatorio di cui al presente Modello.

La tipologia e l'entità delle sanzioni per violazione del Modello, saranno adottate in accordo ai principi di gradualità e proporzionalità, commisurando le stesse in relazione ai seguenti principi generali:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro rivestita dal dipendente;
- rilevanza del danno o del grado di pericolo arrecato alla Società, ai clienti o a terzi;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del dipendente nei confronti della Società, degli altri dipendenti e dei clienti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- concorso nell'infrazione di più dipendenti in accordo tra loro.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che essa verranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e delle procedure previste dal CCNL e dalle normative collettive aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni previste dal CCNL proporzionate, a seconda della gravità della violazione, in:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- incorrerà nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico o adotti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali condotte omessa esecuzione degli ordini impartiti dalla Società, sia in forma scritta, che verbale;
- incorrerà nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretta in modo non equivoco al compimento di un reato contemplato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale condotta una grave infrazione disciplinare, tale da far venir meno alla radice la fiducia della Società nei confronti del lavoratore dipendente;
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento, tale non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi aziendali.

6.3.4 MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI

Ove possibile, condizione necessaria per concludere contratto di ogni tipo con la Società, ed in particolare contratti di fornitura, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico ed il presente Modello organizzativo in relazione alle prestazioni oggetto del contratto. Tali contratti dovranno prevedere, ove possibile, clausole risolutive o diritti di recesso in favore della Società, senza alcuna penale in capo alla stessa, in caso di commissione di reati presupposto o di condotte finalizzate alla commissione dei medesimi, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico e del Modello della Società. In ogni caso, la consumazione di reati presupposto ovvero di condotte in violazione del Codice Etico, ovvero qualora i predetti soggetti effettuino, con dolo o colpa grave, segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti illeciti o irregolari commessi da dipendenti o rappresentanti della Società, che si rilevano infondate, sarà considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 e ss. del codice civile.

La Società si riserva comunque di agire in tutte le opportune sedi giudiziarie per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tali condotte derivino danni di qualsiasi natura alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure, anche solo cautelari, previste dal Decreto.

6.3.5 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, LAVORATORI AUTONOMI

Ove possibile, la Società inserirà nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali e di collaborazione con i propri collaboratori non subordinati specifiche clausole che la facoltizzano a recedere unilateralmente da detti rapporti per il caso in cui detti soggetti pongano in essere condotte in contrasto con i principi del Codice Etico e tali da comportare il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto.

Verrà fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno, qualora da tali condotte derivi in concreto danno alla Società, in esso compreso il danno da applicazione da parte del Giudice competente delle misure previste dal Decreto.

6.3.6 ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazioni del presente Modello da parte dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione della Società, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti, sino alla revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

7. PRIMA APPLICAZIONE E CRITERI DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Applicazione del Modello

In ragione del Modello e della sua interrelazione con la struttura organizzativa della Società, sarà inevitabile che la sua introduzione ed attuazione, all'inizio come in ogni successiva

occasione di aggiornamento o modifica, avvengano mediante un programma operativo, che evidenzii responsabilità, tempi e modalità. Il programma verrà osservato da tutti i soggetti interessati.

Il programma potrà prevedere la costituzione di gruppi di lavoro, composti dai responsabili di ciascuna funzione aziendale e da risorse dedicate interne o esterne, i quali dovranno elaborare, applicare e di volta in volta aggiornare o rivedere le procedure attuative dei principi e delle regole di cui al Codice Etico e al Modello, con prioritario riferimento ai Processi Sensibili di rispettiva competenza.

Tali procedure verranno preliminarmente sottoposte in bozza per il parere obbligatorio e non vincolante dell'OdV. L'OdV si pronuncerà nel più breve tempo possibile, assicurando la necessaria coerenza delle procedure con il Codice Etico ed il Modello.

Quindi, i rappresentanti dei gruppi di lavoro e l'OdV parteciperanno ad una o più riunioni plenarie per discutere ed approvare le procedure tracciate: una volta approvate, le procedure verranno sottoposte al vaglio definitivo del Consiglio di Amministrazione.

7.2 Aggiornamento ed adeguamento del Modello

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, o.1, lett. b) del Decreto, e saranno realizzati essenzialmente in occasione di: i) innovazioni normative; ii) violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società); iii) modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Tali interventi sono orientati al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello, e rivestono pertanto un'importanza prioritaria.

L'aggiornamento e l'adeguamento del Modello competono al medesimo organo che, ai sensi del Decreto, ne abbia deliberato l'iniziale adozione, cioè al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV dovrà a tal fine comunicare al Consiglio di Amministrazione ogni elemento od informazione utili a dimostrare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto ad un procedimento di revisione da parte della Società.

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'OdV all'Amministratore Delegato, che le sottoporrà al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione finale.

8 PIANO DI COMUNICAZIONE

8.1 INTRODUZIONE

Plose Ski, al fine di dare efficace attuazione al Modello organizzativo adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura.

In particolare, Plose Ski intende estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non soltanto ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Sebbene tale attività di comunicazione sia diversamente caratterizzata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, l'informazione concernente i contenuti ed i principi del Modello sarà, comunque, improntata a completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità allo scopo di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni e principi che sono tenuti ad osservare.

8.2 DIFFUSIONE E FORMAZIONE

I contenuti del Modello saranno portati a conoscenza di tutti i dipendenti, i collaboratori e gli altri soggetti che intrattengano con Plose Ski rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, in ossequio al principio della massima diffusione interna ed esterna dei valori, dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello.

Per i dipendenti ed i collaboratori interni dovrà essere garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello, mentre per gli altri soggetti destinatari del Modello la suddetta documentazione, limitatamente al presente documento ed al Codice Etico, verrà resa disponibile sul sito web aziendale.

Il piano di formazione sarà concordato con l'Organismo di vigilanza.

Ai componenti gli Organi sociali sarà resa disponibile una copia cartacea della versione integrale del documento illustrativo del Modello e sarà fatto loro sottoscrivere un impegno di osservanza dei contenuti del Modello stesso. Per i neo assunti verrà prevista un'apposita clausola nel contratto di lavoro.

Una copia del Codice Etico verrà trasmessa ai principali clienti, fornitori ed agli Istituti finanziari di riferimento.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello.