

Mediterranea Catering Srl

PARTE GENERALE

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

Approvato con delibera
del 18.11.2024

Disponibile sul sito internet: www.medcatering.it

1. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI MEDITERRANEA CATERING S.R.L.	3
1.1. Profilo della Società	3
1.2. Governance di Mediterranea Catering S.r.l.	3
1.3. Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001	3
1.4. I destinatari del Modello	4
1.5. Finalità del Modello 231di Mediterranea Catering S.r.l.	4
1.6. Il Processo di predisposizione e aggiornamento del Modello di Mediterranea Catering	5
1.7. Struttura del documento	7
2. ORGANISMO DI VIGILANZA	8
2.1. Composizione e requisiti dell’Organismo di Vigilanza	8
2.2. Cause di ineleggibilità, di incompatibilità e revoca del mandato al componente dell’Odv	8
2.3. Funzioni e poteri dell’Odv.....	9
2.4. Informativa dell’Odv nei confronti dell’Amministratore Unico	11
2.5. Flussi informativi nei confronti dell’Odv	12
3. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL’ESTERNO	13
3.1. Comunicazione e formazione del personale.....	13
3.2. Informativa a collaboratori esterni, fornitori e partner	14
4. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	15
4.1. Principi generali	15
5. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	17

1. Il Modello di Governance ed il sistema organizzativo di Mediterranea Catering S.r.l.

1.1. Profilo della Società

Mediterranea Catering è una S.r.l. specializzata nella fornitura di pasti per i degenti ed il personale di ospedali e cliniche private.

Si occupa, altresì, della gestione di punti di ristoro e bar situati all'interno di ospedali e cliniche private.

Gestisce, su richiesta, anche eventi privati ed aziendali.

1.2. Governance di Mediterranea Catering S.r.l.

Il modello di governance di Mediterranea Catering S.r.l. (di seguito anche la "**Società**"), ed in generale di tutto il suo sistema organizzativo, è strutturato in modo da assicurare e garantire a Mediterranea Catering la massima efficienza ed efficacia operativa nel perseguimento dei propri scopi.

Di seguito i principali attori del modello di governance della Società:

- Amministratore Unico
- Assemblea dei soci

Le relative responsabilità ed attribuzioni sono declinate nello Statuto della Società.

1.3. Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, in breve, anche "Decreto 231" o "D. Lgs. 231/2001"), recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha dato immediata attuazione alla delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 in cui il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti operanti all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Il Decreto 231 ha così inserito nell'ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi da coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente rappresentato, vale a dire: "soggetti in posizione apicale" e "soggetti in posizione subordinata" o "soggetti sottoposti all'altrui direzione".

L'art. 5 del Decreto 231 individua i "criteri oggettivi di imputazione" della responsabilità amministrativa da reato. La norma prevede tre condizioni in presenza della quali è consentito ricondurre il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- i soggetti agenti debbono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Gli artt. 6 e 7 individuano i criteri soggettivi di imputazione, in quanto, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la sola

riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all'ente, ma occorre potere formulare un giudizio di rimproverabilità in capo all'ente medesimo.

La Sezione III del Capo I del Decreto 231 delinea in modo tassativo l'elenco dei reati presupposto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi da un soggetto posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione.

1.4. I destinatari del Modello

Mediterranea Catering al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche il "**Modello**"), in linea con le prescrizioni del D.Lgs. n. 231/ 2001 e sulla base delle Linee Guida.

Con tale iniziativa la Società ha inteso definire un valido strumento per tutti coloro che operano in nome e per conto di Mediterranea Catering affinché possano seguire, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto 231.

Sono destinatari (di seguito, i "**Destinatari**") del presente Modello e, come tali, nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- Amministratore Unico;
- tutti i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti a titolo oneroso o anche gratuito di qualsiasi natura con la Società.

I Destinatari ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavoristica, commerciale e di ogni altra natura instaurati con la Società.

1.5. Finalità del Modello 231 di Mediterranea Catering S.r.l.

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di *Corporate Governance* e di *compliance* della Società;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di strumenti di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- informare e formare i Destinatari in merito all'esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro operatività sia costantemente conforme ad esso;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui la Società si ispira e

- intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale, dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- o ribadire che tutti i Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme vigenti e, comunque, ad uniformare i propri comportamenti ai più elevati standard di diligenza, prudenza e perizia, nella prospettiva di salvaguardare la sicurezza e l'ambiente;
 - o rimarcare che tutti i Destinatari devono evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse - effettivo o potenziale - con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto di quanto previsto dal Codice Etico;
 - o informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di Mediterranea Catering che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, prima e indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

1.6. Il Processo di predisposizione e aggiornamento del Modello di Mediterranea Catering

La Società garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalla *best practice* del settore.

L'Amministratore Unico ha approvato il Modello Organizzativo ai sensi del Decreto 231, redatto anche sulla base delle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, la Società individua e verifica periodicamente le attività esposte a rischio di commissione dei reati e illeciti amministrativi previsti dal Decreto 231 (c.d. *risk assessment*), attraverso l'aggiornamento normativo, l'analisi del contesto aziendale nonché la valorizzazione delle esperienze registratesi nell'ambito della pregressa operatività aziendale. A tal proposito, in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nell'attività di *risk assessment* sono state tenute in considerazione le criticità emerse in passato nel contesto dell'operatività di Mediterranea Catering (c.d. *case history*).

2.6 Metodologia seguita nella redazione del Modello organizzativo di Mediterranea Catering S.r.l.

L'attività svolta ai fini della redazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Mediterranea Catering, si è articolata nelle fasi di seguito sinteticamente indicate:

- **Fase 1:** l'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. La fase 1, pertanto, è stata finalizzata all'identificazione degli assetti organizzativi della Società e dall'individuazione preliminare dei processi e delle attività, nel cui ambito possono

astrattamente configurarsi le previste fattispecie di reato. L'individuazione delle attività sensibili ha comportato l'analisi della struttura organizzativa allo scopo di acquisire un quadro d'insieme delle attività svolte e dell'organizzazione della Società, al momento dell'avvio del Progetto, nonché di identificare gli ambiti oggetto dell'intervento. La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa, da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale, ha consentito l'individuazione delle attività sensibili ed una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali attività.

- **Fase 2:** L'obiettivo della fase 2 è stato quello di identificare i responsabili delle attività sensibili ovvero i soggetti con una conoscenza approfondita delle stesse ed intervistare i responsabili delle singole funzioni (key officer) attraverso l'ausilio di un apposito questionario. Al termine è stata definita una "mappatura preliminare delle attività sensibili" verso cui indirizzare l'attività di analisi.
- **Fase 3:** La fase 3 ha avuto per oggetto l'analisi, per ogni attività sensibile individuata nelle fasi 1 e 2, delle funzioni e dei ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, del sistema di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/2001. È stata definita, quindi, una mappatura delle attività c.d. "a rischio" che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001. A tal proposito si evidenzia che, nel documento di "Mappatura," sono state censite due diverse categorie di attività a rischio:
 - **le attività sensibili** che presentano diretti rischi di rilevanza penale ai fini del Decreto citato;
 - **le attività strumentali** che possono comportare rischi di rilevanza penale solo quando, combinate con le attività direttamente sensibili, supportano la realizzazione del reato, costituendone la modalità di attuazione. In tale ambito sono state collocate anche le cc.dd. attività provvista che costituiscono i canali attraverso i quali possono essere resi disponibili, in astratto, fondi occulti strumentali al reato di corruzione.

Si precisa che, pur avendo considerato nella mappatura i singoli reati nella sola forma consumata, l'ente può essere ritenuto responsabile, ex art. 26 D. Lgs. 231/2001, anche in tutti i casi in cui il delitto risulti soltanto tentato, a norma dell'art. 56 c.p. In tal caso, infatti, è prevista solo un'attenuazione di pena a favore dell'ente ovvero l'esonero dalla responsabilità qualora l'ente volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

- **Fase 4:** Sulla scorta della mappatura delle attività a rischio-reato è stato valutato il sistema di controllo interno, sono state esaminate le procedure già esistenti e sono stati elaborati specifici protocolli comportamentali a presidio delle attività risultate a rischio reato, all'interno dei quali sono state richiamate le procedure operative specifiche del processo di riferimento.
- **Fase 5:** Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D Lgs. n. 231/2001 della Società articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del D Lgs. n. 231/2001.

1.7. Struttura del documento

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi che regolano il funzionamento interno della Società e le modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e disciplinano il sistema di controllo.

Più dettagliatamente, Il Modello approvato dal Amministratore Unico di Mediterranea Catering è composto da:

- a) un documento denominato "**Parte generale**" che contiene una breve sintesi della normativa di riferimento, le finalità ed i principi che regolano il Modello (i destinatari, la struttura, l'approvazione, la modifica, l'aggiornamento ecc.), la metodologia usata per la redazione dello stesso ed una breve introduzione su ciascun elemento costitutivo.

Allegati al Modello sono:

- **Allegato 1:** testo del D.lgs. 231/2001
- **Allegato 2:** Elenco dei reati presupposto
- **Allegato 3:** Statuto dell'Organismo di Vigilanza
- **Allegato 4:** Curriculum dell'Organismo di Vigilanza
- **Allegato 5:** Codice Etico
- **Allegato 6:** Sistema disciplinare

- b) un documento denominato "**Parte speciale**" che contiene:

- La Mappatura delle attività a rischio reato – **Sezione I**
- Le proceure adottate dalla Società a presidio delle attività a rischio – **Sez. II**

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1. Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto 231 all'art. 6 comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti per l'esonero della responsabilità conseguente alla commissione dei reati da questo indicati, l'istituzione di un organismo interno all'ente - c.d. **Organismo di Vigilanza** - dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Pertanto la Società, nell'ambito dell'adeguamento del proprio sistema di organizzazione, gestione e controllo alle disposizioni del Decreto 231, provvede ad istituire un Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sull'adeguatezza e sul funzionamento del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza della Società è monocratico ed è composto da un soggetto esterno dotato dei necessari requisiti di autonomia e indipendenza.

La nomina, i compiti, le attività, il funzionamento dell'Odv, la durata in carica, la revoca, la sostituzione e i requisiti del componente sono disciplinati da un apposito documento "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" (cd. **Allegato n. 3**).

I membri esterni dell'Organismo sono individuati tra personalità autorevoli, accademici e professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche rilevanti ai fini del Decreto 231.

Inoltre l'Organismo si dota di un Regolamento interno, espressione della sua autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività.

In conformità al Decreto 231 e alle Linee Guida di Confindustria, l'Odv di Mediterranea Catering è in possesso dei requisiti di:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

2.2. Cause di ineleggibilità, di incompatibilità e revoca del mandato al componente dell'Odv

La nomina quale componente dell'Odv è condizionata alla presenza e alla permanenza dei requisiti previsti dallo Statuto.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e, se sopravvenuti, di revoca del mandato per "giusta causa" del Componente dell'Odv:

- o la mancanza, o la perdita sopravvenuta, dei requisiti di professionalità, di autonomia, di indipendenza e di continuità d'azione;
- o i rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con l'Amministratore Unico. o con l'Organo di Controllo, ovvero con i dirigenti di Mediterranea Catering;

- l'esistenza di rapporti economici e/o contrattuali, diversi da quello instaurato quale componente dell'OdV, a titolo oneroso o gratuito, direttamente o indirettamente, con Mediterranea Catering e/o con i rispettivi amministratori (ivi incluse le cariche di Amministratore),;
- la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni societarie in;
- ogni altra situazione, diversa da quelle esplicitate ai punti precedenti, di conflitto di interessi, anche potenziale, con la Società
- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, ovvero l'interdizione, l'inabilitazione, la dichiarazione di fallimento, l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p. in relazione, a reati previsti dal Decreto,
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello enello Statuto;
- il mancato esercizio dei compiti e delle funzioni attribuite nell'arco di due trimestri consecutivi su base annuale.

Al Componente dell'Organismo si applica inoltre il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

Al fine di garantire la continuità di azione dell'OdV e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca del mandato conferito al componente dell'OdV potrà avvenire soltanto per "giusta causa", al ricorrere di una delle condizioni sopra richiamate – e comunque dettagliate nello Statuto – viene disposta mediante un'apposita determina dell'Amministratore Unico sentito l'Organo di Controllo.

La revoca dall'incarico nei confronti del componente dell'OdV comporterà la decadenza dell'Organismo e l'Amministratore Unico, sentito l'Organo di Controllo, provvederà a nominare tempestivamente un nuovo Organismo. Nelle more della nomina del nuovo OdV, le funzioni ed i compiti allo stesso assegnati sono provvisoriamente esercitati dall'Organo di Controllo, ai sensi dell'articolo 6, comma 4 bis del Decreto 231.

2.3. Funzioni e poteri dell'OdV

L'OdV di Mediterranea Catering verifica e vigila sull'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello e monitora costantemente la sua attuazione e aggiornamento.

Più in particolare, è compito dell'OdV:

- verificare l'efficacia nel tempo del Modello e delle procedure in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231, proponendo all'Amministratore Unico eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento ad eventuali criticità rilevate, all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, verificando la sua diffusione ed osservanza da parte dei Destinatari e monitorando le attività al fine di rilevare eventuali scostamenti comportamentali;

- o promuovere e monitorare l'utilizzo, al fine di poter concretamente verificare l'efficacia e l'attuazione del Modello, di idonei strumenti di informazione e controllo, avendo particolare riguardo:
 - alla previsione di flussi informativi che consentano all'Organismo di Vigilanza di essere costantemente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato;
 - alla previsione di adeguate modalità di segnalazione, anche in forma anonima, di eventuali violazioni del Modello e delle procedure dallo stesso richiamate (c.d. *whistleblowing*);
 - alla predisposizione della pianificazione annuale delle attività di verifica (c.d. piano di vigilanza);
 - alla previsione di verifiche c.d. "spot", non oggetto di preventiva programmazione;
 - allo scambio informativo costante con i soggetti preposti alle attività ritenute a rischio;
- o effettuare una verifica degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma;
- o verificare periodicamente – con il supporto delle altre funzioni competenti – il sistema di procure e deleghe in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno od ai sub responsabili;
- o attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo nei confronti dell'Amministratore Unico che consenta all'Organismo di riferire allo stesso in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- o promuovere, attraverso le competenti strutture aziendali, un adeguato processo formativo del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- o verificare periodicamente, con il supporto delle altre strutture competenti, la validità delle clausole finalizzate ad assicurare l'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- o comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori previsti dal Sistema Disciplinare e monitorarne l'esito.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- o accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto 231;
- o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza nel rispetto del budget assegnato ed osservando quanto previsto dagli strumenti normativi interni per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- o verificare che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- o procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti della Società, dell'Organo di Controllo e dell'Amministratore Unico.;

- o richiedere informazioni a fornitori, consulenti e altri terzi nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

2.4. Informativa dell'OdV nei confronti dell'Amministratore Unico

L'OdV di Mediterranea Catering, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, riferisce periodicamente all'Amministratore Unico affinché possa adottare le conseguenti determinazioni ed azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza, nonché la concreta attuazione del Modello.

In particolare, l'OdV provvede a fornire all'Amministratore Unico un'informativa annuale o con altra idonea tempistica avente ad oggetto:

- o l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento alle attività di verifica sui processi sensibili ai sensi del Decreto 231;
- o le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- o un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e delle relative azioni intraprese dall'Organismo e dagli altri soggetti interessati;
- o le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello;
- o l'informazione sul Piano di attività per il semestre successivo;
- o le attività di controllo rispetto alle quali non si è potuto procedere con evidenza delle relative motivazioni;
- o lo stato di attuazione del Modello.

Inoltre, l'OdV deve porre in atto flussi informativi *ad hoc*, indipendentemente dalla previsione di flussi periodici, in presenza di circostanze che rendano necessaria o comunque opportuna l'informativa. Pertanto, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente all'Amministratore Unico in merito a:

- o qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- o rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto 231;
- o mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali;
- o esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto 231, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- o esito degli eventuali accertamenti condotti dall'OdV medesimo a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- o ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Amministratore Unico.

L'Organismo, inoltre, dovrà riferire:

- o all'Amministratore Unico eventuali violazioni del Modello poste in essere da Dirigenti della Società, da membri dell'Organo di Controllo;

- o all'Organo di Controllo, eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Amministratore Unico, affinché adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

2.5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto 231 impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a *posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231. In tale prospettiva, esso ha ad oggetto tutti gli atti, comportamenti od eventi che potrebbero determinare una violazione del Modello o del Codice Etico, o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231. I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, fanno riferimento alle informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza in conseguenza del verificarsi di atti, fatti o eventi che possano rappresentare criticità attuali o potenziali e altri elementi informativi relativi al funzionamento del Modello 231.

Le suddette segnalazioni possono avvenire anche attraverso *whistleblowing*, ovvero tramite una segnalazione all'OdV da parte di un lavoratore della Società o collaboratori esterni o qualsiasi altro soggetto terzo che rilevi una potenziale violazione del Modello o del Codice Etico, una possibile frode, un comportamento scorretto, un'anomalia o un altro serio rischio che possa danneggiare colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa Società nella sua integrità o reputazione. Tali segnalazioni possono essere effettuate in qualsiasi forma, anche in modo anonimo, mediante lettera o email inviata all'OdV ai seguenti indirizzi:

- odv231@medcatering.it in particolare utilizzabile per la trasmissione delle informative periodiche e *ad hoc*;
- Organismo di Vigilanza di Mediterranea Catering S.r.l., Via Bassano del Grappa 4 – 00195 Roma

La segnalazione può essere effettuata anche attraverso la piattaforma "Whistleblowing", seguendo le istruzioni sul sito internet.

L'OdV svolge sulle informative e sulle segnalazioni ricevute - qualora siano rappresentative di fatti circostanziati basati su elementi precisi e concordanti relativamente a condotte illecite o violazioni del Modello- ogni valutazione, verifica ed attività ritenuta necessaria ed opportuna in conformità alle previsioni del presente Modello e delle richiamate procedure aziendali, nell'esercizio dei poteri e delle funzioni ad esso attribuiti dal Modello stesso e dallo Statuto approvati dal Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, i dati personali, che sia necessario acquisire o utilizzare nell'ambito delle attività svolte dall'OdV previste dal Modello (sia afferenti i flussi informativi che le segnalazioni) saranno trattati nel rispetto delle disposizioni normative ed aziendali in materia di privacy nonché di quanto previsto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e del Modello stesso.

3. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO

3.1. Comunicazione e formazione del personale

In linea con quanto disposto dal Decreto 231 e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società intende dare piena pubblicità al presente Modello al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza di tutti i suoi elementi.

È obiettivo di Mediterranea Catering assicurare che la comunicazione e la formazione siano efficaci, chiare e dettagliate, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

A tale scopo, la comunicazione e la formazione devono:

- essere adeguate in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili;
- essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie) e di tempestività (deve contenere l'informazione più recente).

Il piano di comunicazione e formazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello deve essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei in funzione della posizione organizzativa rivestita dai Destinatari, quali per esempio l'invio di e-mail o la pubblicazione sulla rete intranet aziendale, l'utilizzo di sessioni formative in aula, la modalità di e-learning e/o incontri *one to one*.

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, la promozione della conoscenza del medesimo, delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento ivi contenuti da parte del management e dei dipendenti, viene effettuata attraverso attività di formazione con grado di approfondimento diversificato in ragione di posizione e ruolo ricoperto ed in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio.

In tale contesto, le azioni comunicative e di formazione prevedono tra l'altro:

- l'inserimento del Modello (Parte Generale) e del Codice Etico sul sito *internet* della Società;
- la disponibilità del Modello (Parte Generale e Parte Speciale) e del Codice Etico per tutto il personale in forza e distribuzione ai nuovi assunti con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e rispetto delle relative prescrizioni;
- specifici corsi di formazione sui contenuti del Decreto 231, del Modello e del Codice Etico;

- o aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello o al Codice di Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto 231, anche mediante corsi on-line.

Il Modello ed i principi di riferimento in esso contenuti devono essere comunicati a ciascun dirigente il quale, in ragione del rapporto fiduciario ed al margine di autonomia gestionale riconosciuta al ruolo, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso.

L'OdV cura la formazione del personale sui contenuti del Decreto 231 e sull'attuazione del Modello.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria e la funzione competente monitora che il percorso formativo, adeguatamente tracciato, sia fruito da tutto il personale, tracciandone la relativa partecipazione. Periodicamente viene trasmesso all'OdV, a cura della Funzione competente in materia, un aggiornamento circa l'andamento e lo stato di attuazione della formazione.

3.2. Informativa a collaboratori esterni, fornitori e partner

L'attività di comunicazione sui contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Mediterranea Catering rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentino la Società medesima senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, agenti e consulenti, distributori, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi). L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto che prevede rimedi contrattuali per il caso di inadempimento.

Inoltre, la Società si riserva di richiedere alle controparti che autocertifichino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai reati oggetto del D.Lgs. 231/2001.

4. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

4.1. Principi generali

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

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Ai fini del sistema disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello. Essendo quest'ultimo costituito anche dal complesso del corpo normativo che ne è parte integrante, ne deriva che per "violazione del Modello" deve intendersi anche la violazione di una o più procedure e dei principi del Codice Etico. Costituisce altresì violazione rilevante ai sensi del Modello di Mediterranea Catering la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione della normativa interna in materia di *whistleblowing* implementata ai sensi di quanto disposto dal D.lgs.n. 24/2023. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Mediterranea Catering in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, ove applicabili. Il provvedimento sanzionatorio è improntato ai principi di tipicità delle violazioni e delle sanzioni.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, tenuto conto dell'intenzionalità dell'agente;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Il sistema comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

I consulenti ed i fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni, non possono essere direttamente vincolati al rispetto delle regole previste nel Modello organizzativo adottato

da Mediterranea Catering S.r.l. né a quest'ultimi, in caso di violazione delle regole stesse, può essere applicata una sanzione disciplinare.

A costoro la Società provvederà a distribuire il Codice Etico, valutando l'opportunità, nei diversi contratti di collaborazione, di prevedere a titolo di sanzione, specifiche clausole di recesso e/o risolutive in caso di violazione delle norme contenute nel citato Codice e dei principi che lo informano.

5. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

A norma dell'art. 6 del Decreto 231, l'Amministratore unico, d'intesa con l'OdV, sovrintende alle attività di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Gli eventi che potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo esemplificativo, a tali categorie:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo e/o di segnalazioni;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese, le risultanze degli aggiornamenti dell'"analisi storica".

ALLEGATI

- 1. Testo del D.lgs. 231/01**
- 2. Elenco dei reati**
- 3. Statuto dell'Organismo di Vigilanza**
- 4. Curriculum del componente dell'Organismo di Vigilanza**
- 5. Codice Etico**
- 6. Sistema disciplinare**