



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 –
“Disciplina della responsabilità delle persone giuridiche anche prive
di personalità giuridica a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre
2000, n. 300”.

Data

30.03.2021

SOMMARIO

PREMESSA	3
PARTE GENERALE	6
1. ASPETTI PRELIMINARI	5
1.1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
1.2 DEFINIZIONI	5
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01	6
2.1 I REATI PRESUPPOSTO	6
2.2 L'ESIMENTE CONTEMPLATA DAGLI ARTICOLI 6 E 7 DEL D.LGS. 231/01	7
2.3 LE LINEE GUIDA EMESSE DA CONFINDUSTRIA	8
2.4 DESTINATARI DEL MODELLO	9
2.5 ORGANISMO DI VIGILANZA	9
3. CODICE ETICO	11
3.1 SISTEMA SANZIONATORIO	12
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI AQUARDENS	14
5. L'OGGETTO SOCIALE	14
5.1 LA STRUTTURA DELLA SOCIETÀ	15
5.2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI AQUARDENS	16

PREMESSA

DATI DELL'AZIENDA

Ragione Sociale:	AQUARDENS S.R.L.
Forma giuridica:	Società per azioni
Sede legale:	Pescantina (VR) via Valpolicella n. 63 cap 37026
Indirizzo PEC:	aquardens@lamiappec.it
Codice fiscale:	03784080230
Numero REA:	VR 365209

CHI SIAMO

AQUARDENS è una Società per Azioni di Diritto Italiano, con sede legale, amministrativa ed operativa a Pescantina, in provincia di Verona, costituita attualmente da oltre 50 Azionisti, rappresentati da persone fisiche e persone giuridiche, a dimostrazione di un progetto radicato e condiviso nella comunità imprenditoriale locale.

AQUARDENS è il più grande parco termale d'Italia, una struttura unica in una posizione geografica strategica: immerso fra le colline della Valpolicella, a pochi chilometri da Verona, una delle città d'arte più visitate in Italia e dal Lago di Garda, meta turistica estiva.

Il Parco è aperto 365 giorni l'anno.

AQUARDENS ha ospitato nel 2019 500.000 ospiti che scelgono questo Parco Termale che si adatta alle diverse esigenze, ed è perfetto in tutte le stagioni e nei prossimi anni ha l'obiettivo di ampliare gli spazi ed i prodotti/servizi e di incrementare ulteriormente gli ingressi ed il fatturato divenendo il modello del termalismo internazionale. Il Parco prosegue infatti annualmente con il progetto di sviluppo ed espansione delle aree e dei servizi offerti. Si ricorda che Aquardens venne inaugurata nel 2012 e venne inizialmente ideata con un modello di business diviso in cinque importanti aree strategiche gestite direttamente dall'azienda stessa e collegate funzionalmente, che, in ordine di importanza, sono: Parco Termale e il Villaggio delle saune, la Ristorazione, l'area estetica e trattamenti alla persona e l'area medica.

Si rammenta che l'offerta termale rappresenta da sempre la "fonte" primaria di attrattività e redditività, mentre le altre aree di business costituiscono un corredo necessario e conseguente per fornire un servizio completo agli ospiti esprimendo comunque anch'esse buoni livelli di redditività.

"AQUARDENS" ha già ottenuto il riconoscimento di legge (D.M. della Salute del 27.06.2005), che certifica le proprietà terapeutiche delle acque termali presenti nel sottosuolo, nello specifico dell'acqua minerale Goethe del Comune di Pescantina. Un'acqua che può essere utilizzata per la "balneoterapia" per il trattamento di affezioni artroreumatiche, dermatologiche e vascolari.

Nei primi anni di attività sono stati avviati i tre diversi studi clinici finalizzati a documentare l'efficacia clinica in campo

artroreumatico, dermatologico e vascolare

In data 8 gennaio 2015 il Ministero della Salute ha riconosciuto le proprietà terapeutiche per la balneoterapia nel trattamento della psoriasi lieve-moderata.

In data 26 luglio 2016 il Ministero della Salute ha riconosciuto le proprietà terapeutiche per la balneoterapia nel trattamento delle manifestazioni cliniche dell'artrite psoriasica.

In data 11 gennaio 2020 il Ministero della Salute ha riconosciuto le proprietà terapeutiche per la balneoterapia nel trattamento dell'insufficienza venosa cronica.

“AQUARDENS” ha ottenuto dal Ministero della Salute l'autorizzazione all'impiego dell'acqua minerale termale nella idropinoterapia con decreto del 20 aprile 2017 e nella terapia inalatoria con decreto del 27 giugno 2017.

Con delibera della Giunta Regionale del 29/12/2017 la Regione Veneto ha rilasciato allo Stabilimento Termale l'accreditamento istituzionale a valere dall'anno 2018 per la balneoterapia, le cure inalatorie, la sordità rinogena, le cure idropiniche e per la riabilitazione motoria (per assicurati INAIL). Con delibera della GR del 16.09.2020 n. 1361 è stato rinnovato l'accreditamento fino al 31.12.2022.

PARTE GENERALE

1. ASPETTI PRELIMINARI

1.1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- D.Lgs. 231/01: il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300";
- D.Lgs. 81/08: il Decreto Legislativo n. 81 del 9 Aprile 2008, "Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro";
- Linee Guida di Confindustria: Le Linee Guida di Confindustria, emanate il 9.4.2008 e successive integrazioni (aprile 2014), per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001 forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).
- Linee Guida di Confindustria - Assoconsult (Associazione Federativa Imprese di Consulenza): le Linee Guida di Confindustria - Assoconsult, emanate nel giugno 2012, offrono un "vademecum" di orientamento nella complessa attività di analisi sottesa al processo di elaborazione e aggiornamento dei modelli organizzativi di gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

1.2 DEFINIZIONI

- Codice Etico è il documento ispiratore della compliance aziendale, è adottato dalla società allo scopo di esprimere i principi a cui si ispira l'attività di AQUARDENS, ed è richiesta l'osservanza a tutti - Management, dipendenti, collaboratori e i soggetti esterni che operano con la società;
- Collaboratori: Amministratori, Dipendenti e Consulenti;
- Consulenti: coloro che agiscono in nome e/o per conto di AQUARDENS sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- Dipendenti: tutti i dipendenti di AQUARDENS;
- Modello organizzativo: il modello di organizzazione, gestione e controllo, integrato dai protocolli organizzativi che risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa.
- Operazione/Processo Sensibile: attività e/o complesso di operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale, in area potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- Organi Societari: Consiglio di Amministrazione Amministratore Delegato, e Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza (O.d.V.): organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/01;
- P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- Partner: controparti contrattuali di AQUARDENS, sia persone fisiche che giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (Associazione temporanea d'impresa - ATI, franchising, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito dei Processi Sensibili;

- Reati Presupposto: i reati previsti dal D.Lgs. 231/01, alla commissione dei quali, può sorgere la responsabilità amministrativa dipendente da reato, in capo all'ente;
- Soggetti apicali: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa;
- Soggetti sottoposti: soggetti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" che ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità degli enti (persone giuridiche o associazioni) per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione. Tale responsabilità si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto/reato.

La responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/01 sanziona gli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato, con l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

2.1 I REATI PRESUPPOSTO

I reati previsti dal D.Lgs. 231/01, non sono tutti i reati previsti dal codice penale o dalle leggi penali speciali, ma solo alcuni previsti dagli articoli 24 e seguenti, che di seguito si indicano.

Art. 24. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture

Art. 24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di data

Art. 24-ter. Delitti di criminalità organizzata

Art. 25. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio

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

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

Art. 25-ter. Reati societari

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

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

Art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale

Art. 25-sexies. Abusi di mercato

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

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

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

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

Art. 25-undecies. Reati ambientali

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

Art. 25-terdecies. Razzismo e xenofobia

Art. 25-quaterdecies. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

Art. 25-quinquiesdecies. Reati tributari

Art. 25-sexiesdecies. Contrabbando

2.2 L'ESIMENTE CONTEMPLATA DAGLI ARTICOLI 6 E 7 DEL D.LGS. 231/01

L'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità per gli eventuali reati commessi da soggetti apicali, qualora l'Ente dimostri:

- a. di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c. che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
- d. che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

L'art. 7 del D.Lgs. 231/01, prevede l'esonero da responsabilità per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione dei vertici aziendali se questi ultimi non hanno violato i propri obblighi di direzione o vigilanza; tale violazione è comunque esclusa se l'Ente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. 231/01 prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità delle Linee Guida a prevenire i reati (si veda Decreto del Ministero della Giustizia del 26 giugno 2003 n. 201).

È infine previsto che, negli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4, D.Lgs. 231/01).

2.3 LE LINEE GUIDA EMESSE DA CONFINDUSTRIA

Il D.Lgs. 231/01 ha disposto agli artt. 6 e 7 che l'adozione ed efficace attuazione di un modello organizzativo potesse avere efficacia esimente della responsabilità dell'ente in caso di commissione di un reato. Il Decreto tuttavia non ha disposto in alcun modo circa un riconoscimento a priori della idoneità di un modello organizzativo; le associazioni di categoria hanno però dettato alcune indicazioni per la realizzazione di un adeguato modello organizzativo. In particolare Confindustria ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi ex D.Lgs. 231/01 alle quali si è fatto riferimento per lo sviluppo del Modello di AQUARDENS, si è fatto inoltre riferimento alla best practice italiana esistente in materia, quali strumenti operativi e di indirizzo maggiormente confacenti alla struttura organizzativa della Società.

Gli strumenti individuati per la costruzione del Modello, i punti fondamentali per la costruzione dello stesso possono essere così sintetizzati:

- la risk analysis, ovvero individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- revisione e adattamento delle procedure aziendali in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di informazione e di controllo e di intervento correttivo.

Le **componenti più rilevanti** del modello organizzativo sono individuate nei seguenti elementi:

- codice etico;
- procedure manuali ed informatiche;
- Organismo di Vigilanza;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Il **sistema di controllo** deve seguire i seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in autonomia, indipendenza e professionalità;
- previsione di obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza;
- possibilità, nell'ambito dei gruppi societari, di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D.Lgs. 231/01.

La scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida di Confindustria o alla "best practice" applicata, non inficia di per sé la validità dello stesso.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà specifica della Società, ben può discostarsi da alcune indicazioni che, per loro natura, hanno carattere generale.

2.4 DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano ai soggetti apicali, agli altri collaboratori, a coloro i quali, pur senza un rapporto di lavoro subordinato ovvero un contratto a progetto con la Società, sono legati alla stessa da rapporti di lavoro anche di carattere non continuativo, quali ad esempio i consulenti e i fornitori.

La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti 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 instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un indebito profitto od un vantaggio.

2.5 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'articolo 6 del Decreto Legislativo 231 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a. adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b. affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "l'Organismo di vigilanza" o "l'OdV").

Il conferimento di questi compiti all'Organismo di vigilanza e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità. Peraltro, come ogni componente del modello, anche l'istituzione dell'OdV deve essere guidata dal principio di effettività: non deve rappresentare un adempimento meramente formale.

La legge non fornisce prescrizioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza e ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva, con soggetti interni ed esterni all'ente; pertanto la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente.

Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del decreto 231, possono schematizzarsi come segue:

- vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

I **requisiti** che dovranno avere i **membri dell'Organismo di vigilanza** sono, in estrema sintesi:

AUTONOMIA E INDIPENDENZA: All'Organismo di vigilanza complessivamente inteso non dovranno essere affidati compiti operativi. Non deve esservi identità tra controllato e controllante. Eliminare ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice, quali ad esempio, conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice. L'Organismo di Vigilanza è dotato di un budget approvato in sede di CdA.

PROFESSIONALITÀ: Nominare soggetti competenti in materia giuridica, ispettiva, in grado di compiere attività di valutazione e contenimento dei rischi, di analisi, di elaborazione e valutazione delle misure atte a prevenire condotte integranti i reati.

CONTINUITÀ: Predisporre una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello, a cui sarà affidata la documentazione dell'attività svolta.

Nomina, durata dell'incarico e cause di cessazione del OdV

I componenti dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione con delibera approvata con il voto dei due terzi dei presenti. Con la medesima delibera, il Consiglio di Amministrazione fissa il compenso spettante ai membri dell'OdV per l'incarico a ciascuno assegnato. La composizione dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, vengono tempestivamente comunicati alla Società mediante la pubblicazione del presente documento sulla rete intranet aziendale e la sua affissione, all'interno dei locali aziendali, in un luogo accessibile a tutti.

L'incarico dell'OdV è conferito per la durata di tre anni e può essere rinnovato. La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva: i) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico; ii) il possibile rinvio a giudizio o la condanna in primo grado della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, approvata con il voto dei due terzi dei presenti, previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il Consiglio di Amministrazione può dissentire solo con adeguata motivazione. In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV. Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire: - a seguito di revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione; - a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione; - qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo.

La revoca del singolo componente l'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi: a) il caso in cui il singolo componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto; b) il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV; c) il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV, segnalata da alcuno dei membri. In ogni caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione approvata con il voto dei due terzi dei presenti, previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il Consiglio di Amministrazione può dissentire solo con adeguata motivazione. In caso di cessazione di un singolo componente, questi rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione. Il membro nominato scade unitamente agli altri componenti dell'OdV.

La COMUNICAZIONE con l' ODV

L'art. 6, Il comma, lett. d) del Decreto, dispone che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, in modo che lo stesso possa espletare al meglio la propria attività di verifica. L'OdV, quindi, deve essere tempestivamente informato da tutti i Destinatari, vale a dire, gli amministratori, i sindaci, i soggetti che operano per la società incaricata della revisione della Società, nonché dai suoi dipendenti, inclusi i dirigenti, senza alcuna eccezione, ed ancora da tutti coloro

che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per AQUARDENS SpA (es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, tutti i soggetti sopra indicati sono collettivamente denominati, nel prosieguo del presente documento, anche ‘Destinatari’, di qualsiasi notizia relativa all’esistenza di possibili violazioni dei principi contenuti nel Modello.

Di seguito i principali flussi informativi:

- dati infortuni e malattie professionali;
- variazioni organizzative;
- aggiornamento cause processuali;
- segnalazioni dalle parti interessate;
- esito ispezioni in materia di Salute e Sicurezza/Ambiente;
- esito ispezioni GdF qualora occorse;
- esito ispezioni Ispettorato del lavoro/altri Organi preposti;
- aggiornamento autorizzazioni (es. CPI, autorizzazioni sanitarie ecc.);
- notizie relative a possibili violazioni dei contenuti del presente Modello;
- varie ed eventuali.

Il reporting da parte dell’Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L’attività di reporting avrà ad oggetto, in particolare: - l’attività, in genere, svolta dall’OdV; - eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell’attività di vigilanza; - le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l’efficacia e l’effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione; - l’accertamento di comportamenti non in linea con il Modello; - la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto; - l’eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell’espletamento dei propri compiti di verifica e/o d’indagine; - in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell’assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati. L’attività di Reporting al CdA è annuale; in ogni caso, l’OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell’efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

3. CODICE ETICO

Il codice etico è parte del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOG) ed è approvato dal Consiglio di Amministrazione. Contiene l’insieme dei principi a cui l’ente si ispira nello svolgimento della propria attività e nel raggiungimento dello scopo sociale.

Tali principi vengono espressi in precetti che mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. I codici etici sono documenti.

Nel codice etico, infatti, sono inoltre espressi diritti, doveri e le responsabilità dell’ente nei confronti dei “portatori d’interesse” (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.), cosiddetti “stakeholder”.

L’adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati 231 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Principi di comportamento possono essere contenuti anche in altri atti, codici o linee guida di cui l’ente sia già dotato, si pensi, ad esempio, alle Direttive o Manuali anti corruzione e alle indicazioni contenute nei codici di “corporate governance”, per quanto attiene specificamente ai reati societari o agli abusi di mercato.

I contenuti minimi che un codice etico deve prevedere sono:

- Doveri di rispetto delle leggi e delle norme secondarie vigenti in tutti i paesi in cui esso opera;
- Onere di registrazione e documentazione delle operazioni contabili che devono essere autorizzate dall'ufficio competente e coerenti e congrue rispetto alla attività posta in essere;
- Divieto di porre in essere atti di corruzione quali pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti, sia in Italia che all'estero.

In relazione ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i pubblici dipendenti e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, con gli interlocutori commerciali privati, l'ente deve essere prestata la massima attenzione a prevenire le possibilità di commistione con detti soggetti al fine di evitare di influenzare impropriamente le decisioni dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione. Se l'ente utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti dell'ente.

Inoltre, l'ente non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse;

- Valutare l'opportunità di assumere, alle dipendenze dell'ente, ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa o al rapporto;

In relazione ai reati colposi l'ente deve prevedere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'allestimento di un'organizzazione e delle risorse necessarie.

In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, il codice etico deve enunciare chiaramente l'impegno dei vertici aziendali a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o ridurre l'impatto ambientale, quali ad esempio;

3.1 SISTEMA SANZIONATORIO

La redazione del modello organizzativo non può prescindere da un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico, nonché delle procedure previste dal modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato.

L'efficace attuazione del modello organizzativo richiede, tra l'altro, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

Il sistema sanzionatorio completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi. Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente).

Il sistema sanzionatorio ha una funzione essenzialmente preventiva e dovrebbe contemplare una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate, prevedendo per le infrazioni più gravi, provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi.

Secondo il consolidato orientamento della Corte costituzionale (sent. n. 220 del 1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi generali di diritto, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato prevedendo un necessario contraddittorio al fine di assicurare il coinvolgimento del soggetto interessato.

Sebbene questi principi siano enunciati espressamente solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 l. 300/1970, recante il cd. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale. È sufficiente, infatti, che si configuri in capo ad un soggetto il potere di incidere negativamente nella sfera giuridica di un altro soggetto responsabile di un comportamento negligente o colpevole.

Infine, si possono anche prevedere, accanto alle sanzioni disciplinari, meccanismi premiali riservati a quanti coopereranno al fine dell'efficace attuazione del modello, per esempio denunciando comportamenti individuali devianti (es. attraverso la regolazione di sistemi di whistleblowing).

In relazione al rischio di reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, sarà opportuno inserire nel regolamento disciplinare aziendale o altrimenti indicare come vincolanti per i lavoratori anche i principali obblighi posti dall'articolo 20 del decreto 81 del 2008.

Misure nei confronti di lavoratori subordinati

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

Le sanzioni disciplinari previste dai CCNL applicabili sono:

- richiamo verbale o scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento con preavviso.

Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di riferimento.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di accertata violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231 o dei principi del Codice Etico, l'Organismo di vigilanza, ha la responsabilità di informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della violazione commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri eventualmente delegati, fino all'eventuale sostituzione.

Misure nei confronti dei soci

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei soci della Società, l'ODV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad applicare le sanzioni disciplinari più opportune.

Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

Misure nei confronti dei Fornitori, Partner, Consulenti, Collaboratori, Subappaltatori

Qualora fornitori, partner, consulenti, collaboratori, subappaltatori, dovessero porre in essere condotte in contrasto con i principi indicati nel Modello Organizzativo, nel Codice Etico e nel Regolamento aziendale, tali da comportare il rischio di commissione di reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001, si potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, mediante l'attivazione delle clausole inserite nei contratti sottoscritti dagli stessi, che configurano la violazione delle regole contenute nei sopraccitati documenti come grave inadempimento contrattuale e motivo di risoluzione del contratto, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività con specifica previsione di risarcimento di eventuali danni.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI AQUARDENS

AQUARDENS è sensibile alle aspettative dei soci, clienti, fornitori e collaboratori ed è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri dipendenti, amministratori, consulenti e partner.

Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente alla società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/01, ma migliora la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

Scopo del Modello è quindi la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e la predisposizione di procedure di controllo atte a ridurre tale rischio.

I principi contenuti nel presente Modello, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, sono volti, a consentire a AQUARDENS di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso, la cui commissione è fortemente condannata da AQUARDENS perché contraria alle norme di deontologia cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare nei dipendenti, nei membri degli organi societari, nei consulenti e nei partner che operano nell'ambito dei processi sensibili, la consapevolezza di poter determinare - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti a carico non soltanto degli autori ma anche a carico della società.

Al fine quindi di prevenire e reprimere ogni comportamento illecito è stato istituito dell'Organismo di Vigilanza il cui compito consiste nel vigilare costantemente l'operato delle persone rispetto ai processi sensibili, l'individuazione delle azioni di miglioramento e l'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

5. L'OGGETTO SOCIALE

La società ha per oggetto le seguenti attività:

- l'attività immobiliare in genere e l'attività di gestione di stabilimenti termali con balneazione per uso terapeutico e ludico e con lo sfruttamento dell'acqua termale anche ai fini della produzione, commercializzazione e somministrazione di acque minerali;
- la gestione di concessioni minerarie, termali, curative e terapeutiche;
- la gestione di stabilimenti di acqua minerale e termo-minerale;
- la gestione di risorse da energie alternative;
- la produzione e la commercializzazione di articoli cosmetici e la gestione di centri estetici in genere;

- la realizzazione e la gestione di attività curative, fisioterapiche e per l'estetica della persona;
- la gestione di impianti sportivi;
- la gestione di attività di ristorazione e di carattere culturale ricreativo;
- la realizzazione e la gestione di complessi alberghieri, con i connessi servizi integrativi ad uso ricettivo;
- la realizzazione e la gestione di cliniche;
- la realizzazione e la gestione di complessi di convegnistica e congressuali;
- la distribuzione e la vendita di pacchetti turistici, sia alle aziende di intermediazione sia ai gruppi organizzati, quali scolaresche, parrocchie, cral, congressisti e utilizzatori finali;
- l'esercizio di ogni e qualsiasi attività di spettacolo, ricettizia, ricreativa e del tempo libero;
- l'ideazione, la progettazione e la realizzazione anche di progetti per terzi nel campo del divertimento e del relax;
- l'ideazione, la progettazione, la realizzazione e l'utilizzazione, anche con licenze, di marchi, immagini e loghi della propria attività e di terzi;
- l'esercizio dell'attività di commercio al minuto, anche tramite internet, di tutte le merci, alimentari e non, compatibili con il tipo di attività svolta;
- la somministrazione di alimenti e bevande, anche a mezzo di apparecchi automatici;
- l'organizzazione del trasporto di persone per l'accesso al pubblico alla propria sede operativa;
- l'assunzione di partecipazioni, soltanto a scopo di stabile investimento, non nei confronti del pubblico.

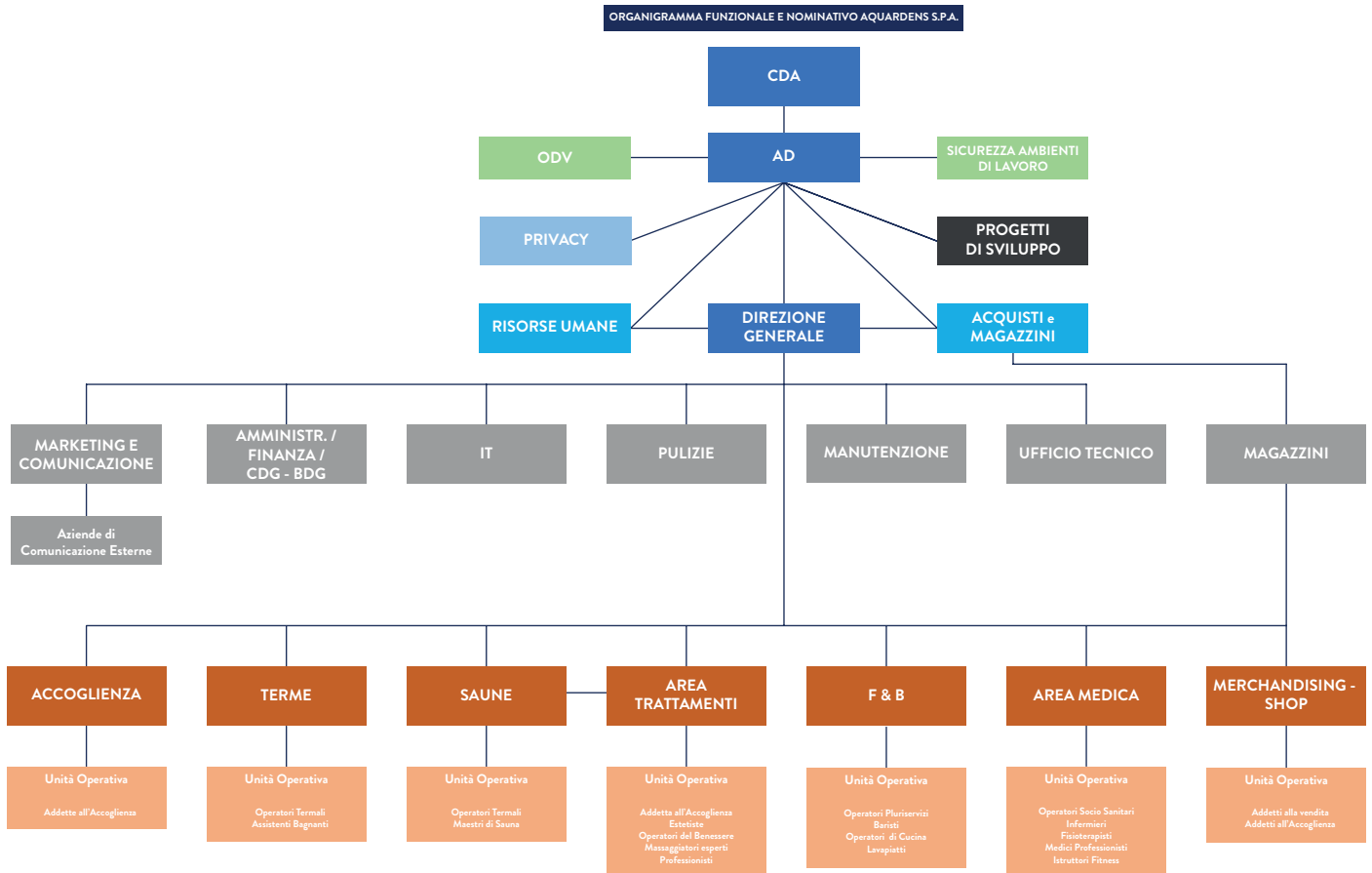
Quanto previsto potrà essere gestito e realizzato dalla società sia in forma diretta, sia mediante concessione a terzi o con altre modalità previste dalla legge.

La società, per il raggiungimento dell'oggetto sociale, potrà inoltre compiere operazioni commerciali, industriali, immobiliari e (in via non prevalente e del tutto accessoria e strumentale e comunque con espressa esclusione di qualsiasi attività svolta nei confronti del pubblico), operazioni finanziarie e mobiliari, potrà prestare garanzie, reali e personali, anche a favore di terzi, nonché assumere, solo a scopo di stabile investimento e non di collocamento, sia direttamente che indirettamente, partecipazioni in società italiane ed estere aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio. Viene espressamente esclusa ogni attività che rientri nelle prerogative che necessitano dell'iscrizione ad Albi professionali ed ogni attività finanziaria vietata dalla legge tempo per tempo vigente in materia.

5.1 LA STRUTTURA DELLA SOCIETÀ

AQUARDENS è una società per azioni il cui sistema di amministrazione è rappresentato da un consiglio di amministrazione attualmente composto da sei membri di cui un presidente, un vicepresidente, un amministratore delegato e tre consiglieri. Quale organo di controllo vi è un collegio sindacale ed una società di revisione contabile.

Di seguito viene riportato l'organigramma generale della società:



Presso i luoghi di lavoro è affisso l'organigramma relative alla salute e sicurezza in accordo con il D.Lgs 81/08 e smi.

5.2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI AQUARDENS

AQUARDENS ha dato vita ad un progetto interno finalizzato a predisporre il Modello di cui agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 e dell'art. 30 del D.lgs. 81/08.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree sensibili nonché delle aree a rischio di commissione dei reati presupposti, sulle cui basi si è poi proceduto alla stesura del presente Modello.

Infatti si è preliminarmente provveduto ad effettuare un analisi dell'organizzazione aziendale per evidenziare le aree produttive nelle quali vi è un potenziale rischio di commissione di uno dei reati presupposti, attraverso il previo esame della documentazione aziendale ed una serie di interviste (audit) con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, mirate all'approfondimento dei processi sensibili e del controllo sugli stessi. Le integrazioni rispetto alla valutazione del rischio iniziale sono state svolte con uno strumento di risk analysis basato sulla linea guida ISO 31000.

Tale valutazione è stata adottata al fine di documentare l'analisi delle attività aziendali, anche a seguito di ampliamento delle attività svolte, acquisizioni riorganizzazioni modifiche della struttura organizzativa ovvero di introduzione di nuovi reati presupposto.

Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231. Pertanto a seconda della tipologia del reato gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi.

Sotto il profilo concettuale “ridurre un rischio” comporta di dover intervenire - congiuntamente o disgiuntamente - su due fattori determinanti: a) probabilità di accadimento dell’evento, b) impatto dell’evento stesso in termini di conseguenze per il danneggiato (società).

L’analisi del rischio è stata eseguita procedendo dall’esame delle fattispecie di reato presupposto in funzione della rubrica del D.lgs. Infatti, considerato che l’elenco dei reati presupposto è un insieme eterogeneo di reati che è stato progressivamente esteso negli anni con interventi legislativi autonomi.

Il sistema delineato di valutazione del rischio di commissione dei reati, per operare efficacemente, deve tradursi in un processo continuo o comunque svolto con una periodicità adeguata prevedendo di eseguire delle revisioni in occasione a cambiamenti o variazioni della struttura societaria quali apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, modifiche della struttura organizzativa ovvero di introduzione di nuove reati presupposto della responsabilità dell’ente.

Pertanto il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da una “Parte Speciale” predisposta per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/01, in funzione della specifica attività/processo organizzativo esaminato.

A supporto delle prescrizioni indicate nelle Parti Speciali di seguito riportate, Aquardens ha strutturato un sistema normativo aziendale interno (di cui il Modello stesso è parte integrante) composto dallo statuto, dal sistema delle deleghe e delle procure, dal Codice etico, dai protocolli, dai manuali operativi, dalle procedure e dalla modulistica obbligatoria. In particolare, la regolamentazione contenuta negli ultimi documenti citati (protocolli, manuali operativi, procedure, modulistica obbligatoria) configura il “sottostante” del Modello che consente di disciplinare in dettaglio l’esecuzione delle attività sensibili. Tali documenti di regolamentazione, anche se non sempre esplicitamente e individualmente richiamati nel sistema di controllo citato nelle singole Parti Speciali, integrano comunque, a tutti gli effetti, i presidi posti alla prevenzione dei reati (rif. elenco documentazione Allegato 1).



Aquardens Spa - Via Valpolicella, 63
37026 Santa Lucia - Pescantina VR

Tel. 045/67067 - info@aquardens.it
www.aquardens.it