



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, 3° comma,

del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

«Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11

della legge 29 settembre 2000, n. 300»

Approvato dal

Consiglio di Amministrazione

in data 25 Settembre 2019, aggiornato in data 21 Giugno 2021 e in data 21
luglio 2023.

CAFFÈ BORBONE S.r.l.

Zona ASI Loc. Pascarola

Caivano (NA)

P.iva e Cod. fiscale: 07097160639

Ufficio del Registro NAPOLI

REA - NA 567049

CAPITALE €. 1.000.000,00

INDICE

DEFINIZIONI	3
PARTE GENERALE	5
1. Natura e finalità del Modello.....	5
2. Processo di adozione del Modello	6
3. Elementi essenziali e strumenti di attuazione del Modello	7
4. Reati rilevanti per Caffè Borbone	9
5. Destinatari del Modello e attività di formazione	10
6. Modifiche e aggiornamento del Modello	12
7. Organismo di Vigilanza e obblighi informativi.....	13
8. Whistleblowing e gestione delle segnalazioni	17
9. Sistema sanzionatorio.....	19
PARTE SPECIALE	24
10. Decalogo dei principi generali di attuazione del Modello	24
11. Misure di prevenzione e controllo trasversali a tutte le categorie di reato	25
I. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	30
12. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio	30
13. Misure di prevenzione e controllo.....	30
II. REATI SOCIETARI	37
14. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio	37
15. Misure di prevenzione e controllo.....	38
III. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, AUTO-RICICLAGGIO DI BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI 44	
16. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio	44
17. Misure di prevenzione e controllo	44
IV. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI	48
18. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio	48
19. Misure di prevenzione e controllo	48
V. REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO E REATI DI CONTRAFFAZIONE 50	
20. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio	50
21. Misure di prevenzione e controllo	50
VI. DELITTI IN MATERIA DI DIRITTO DI AUTORE	55
22. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio	55
23. Misure di prevenzione e controllo.....	55
VII. CRIMINALITÀ INFORMATICA	56
24. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio	56
25. Misure di prevenzione e controllo.....	56
VIII. IMPIEGO DI CITTADINI IRREGOLARI	58
26. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio	58

27. Misure di prevenzione e controllo.....	58
IX. OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE DA INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI.....	60
28. Politica per la sicurezza	60
29. Identificazione dei fattori di rischio e della normativa di riferimento.....	61
30. Struttura organizzativa	62
31. Sistema aziendale per il rispetto degli obblighi normativi	64
32. Sistema disciplinare	70
33. Vigilanza e controlli.....	70
VIII. REATI AMBIENTALI	73
34. Politica per l'ambiente	73
35. Identificazione delle attività a rischio e della normativa di riferimento.....	73
36. Struttura organizzativa preposta.....	75
37. Sistema aziendale per il rispetto degli obblighi normativi	75
38. Sistema disciplinare	76
39. Vigilanza e controlli	76
IX. REATI TRIBUTARI	
40. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio.....	
41. Misure di prevenzione e controllo.....	
X. CONTRABBANDO	
42. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio.....	
43. Misure di prevenzione e controllo.....	

ALLEGATI:

- A. IL D. LGS. 231/2001. PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ E SANZIONI**
- B. ELENCO REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI PER CAFFÈ BORBONE S.R.L.**
- C. CODICE ETICO**
- D. POLITICHE DI SOSTENIBILITÀ**

DEFINIZIONI

- A) **Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- B) **Reati:** i reati di cui agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis.1, 25-ter, 25-septies, 25-octies, 25-octies1, 25-undecies, 25-duodecies, art. 25-quinquiesdecies, 25 -sexiesdecies del D. Lgs. 8 giugno

2001, n. 231, i reati di cui all'art. 10 della Legge 146/2006

C) **Società:** CAFFÈ BORBONE S.R.L.

D) **Gruppo:** le società italiane controllate direttamente o indirettamente da ITALMOBILIARE S.p.A., ai sensi dell'art. 2359 c.c.

E) **Modello:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo

F) **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società

G) **Dipendenti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (e quindi tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la Società)

H) **Organismo di Vigilanza:** l'organismo previsto dal § 7 del presente Modello

PARTE GENERALE

1. Natura e finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il Modello) CAFFÈ BORBONE S.r.l. (la Società) intende conformarsi ai principi ispiratori del D.lgs. 231/01 (il Decreto) e darne piena attuazione.

Il presente Modello costituisce regolamento interno de CAFFÈ BORBONE, vincolante per la medesima e per tutti i soggetti destinatari, come definiti nel successivo § 5. Il presente Modello è ispirato alle *Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo* elaborate da CONFINDUSTRIA nel documento del 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

Il presente Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di **procedure di prevenzione e attività di controllo**, volto a prevenire, per quanto possibile, **la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto**, nonché misure idonee a **migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole**, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

Il presente Modello costituisce elemento essenziale del sistema di *Corporate Governance* de CAFFÈ BORBONE e contribuisce, pertanto, al conseguimento dei seguenti obiettivi aziendali:

- a) la diffusione e affermazione di una **cultura di impresa improntata alla legalità**, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- b) la diffusione di una **cultura del controllo**, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;
- c) la previsione di un'efficiente ed equilibrata **organizzazione** dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna;
- d) una adeguata **informazione** dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato o per conto della Società in merito alle attività che comportano il rischio di realizzazione di reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione

di norme di legge o di disposizioni interne della Società.

2. Processo di adozione del Modello

2.1. Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con deliberazione del 25 settembre 2019, e successivamente aggiornato con deliberazione del 21 giugno 2021 e con deliberazione del 21 luglio 2023

2.2. Il Modello si fonda su un processo preliminare di *risk assessment*, che ha consentito alla Società di individuare, con riferimento alle sue attività e tenuto conto della sua organizzazione, i profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolare, il processo ha compreso le seguenti attività:

- identificazione dei processi e attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- valutazione dei rischi (c.d. *risk assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- identificazione di adeguati presidi di controllo (c.d. *control assessment*) necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- analisi della propria organizzazione e del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione interna delle responsabilità.

I risultati di tutto il processo preliminare all'adozione del presente Modello sono formalizzati in documentazione agli atti della Società, che qui si intende integralmente richiamata. La Società si impegna ad aggiornare il *risk assessment* in caso di novità normative, modifiche alla propria organizzazione o sviluppo di nuove attività che possano comportare nuovi rischi ai sensi del Decreto.

2.3. Il presente Modello è così strutturato:

➤ **PARTE GENERALE** che comprende: le caratteristiche e le componenti essenziali del Modello, i suoi destinatari, la disciplina delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema dei flussi informativi, il sistema delle segnalazioni, il sistema sanzionatorio, gli obblighi di comunicazione e di formazione del personale.

➤ **PARTE SPECIALE** che comprende:

- il decalogo dei principi generali di attuazione del Modello;
- le misure di prevenzione e controllo trasversali a tutte le categorie di reato;
- per *ciascuna categoria di reato*: le **attività sensibili** (quelle nell'ambito delle quali è

potenzialmente possibile la commissione di uno dei reati rilevanti per il Decreto) e le **misure di prevenzione e controllo** che CAFFÈ BORBONE si impegna ad implementare per la prevenzione del rischio specifico che sia commesso uno dei reati appartenenti alla categoria considerata.

- **ALLEGATI:**
 - A. Il D. Lgs. 231/2001. Presupposti della responsabilità e sanzioni
 - B. Elenco dei reati presupposto rilevanti per CAFFÈ BORBONE
 - C. Codice Etico
 - D. Politiche di Sostenibilità.

3. Elementi essenziali e strumenti di attuazione del Modello

3.1. Il presente Modello si integra ed è attuato da strumenti attraverso cui la Società definisce i propri obiettivi, prende le decisioni, gestisce le attività di *business*, monitora i risultati e mitiga i rischi aziendali.

3.2. Costituiscono **elementi essenziali** del Modello:

- il **risk assessment**, nel quale sono mappati:
 - le categorie di reato potenzialmente interessate da ciascuna delle attività sensibile;
 - le attività sensibili collegate a ciascuna categoria di reato.
- il **Decalogo dei principi generali di attuazione del Modello**, di cui al successivo § 10 della Parte Speciale, che elenca i principi fondamentali che devono guidare tutte le misure di prevenzione e controllo;
- il **sistema di controllo interno e gestione dei rischi**;
- il **Codice Etico**, che declina i principi di comportamento che devono guidare tutti i dipendenti nello svolgimento delle rispettive mansioni, in allegato sub. C;
- le **Politiche di Sostenibilità**, in allegato sub. D, che estendono e integrano il Codice Etico e che sono costituite da “Principi guida” ulteriormente dettagliati in quattro politiche dedicate: Salute e sicurezza, Ambiente e risorse, Diritti e società, Qualità e responsabilità;
- le attività di **sensibilizzazione e formazione** di tutti i destinatari del Modello;
- l’istituzione di un **Organismo di Vigilanza** a cui è attribuito il compito specifico di vigilare sul corretto funzionamento del presente Modello;
- i **meccanismi di segnalazione** (c.d. *whistleblowing*) degli illeciti di cui al Decreto e delle violazioni al

Modello;

- il **sistema di verifica** di funzionamento del Modello;
- un **sistema sanzionatorio** finalizzato a sanzionare gli illeciti ai sensi del Decreto e le violazioni del Modello.

3.3. Il presente Modello si integra con gli altri strumenti diretti a regolamentare il governo della Società - le politiche, i codici, la struttura organizzativa, il sistema di deleghe e procure, i processi e i sistemi di gestione dei processi - attraverso cui la Società definisce gli obiettivi - prende le decisioni, gestisce le attività di business, monitora i risultati e mitiga i rischi aziendali.

3.4. La Società ha adottato strumenti operativi volti a organizzare e gestire i processi interessati dalle misure di prevenzione e controllo previste dalla Parte Speciale del presente Modello.

Il **sistema di procedure** definisce i flussi informativi, le attività e le responsabilità delle Funzioni e dei ruoli aziendali, con il principale scopo di coniugare le attività operative e gli obiettivi di business alle esigenze di *compliance*, coerentemente con il presente Modello, le leggi, i valori e i principi etici che governano il business della Società. Costituiscono, in particolare, parte integrante del Modello le politiche, le procedure operative, i Manuali e tutte le disposizioni interne che danno attuazione o integrano le misure di prevenzione e controllo di cui alla Parte Speciale del presente documento.

3.5. Nel rispetto del *Decalogo dei Principi Generali di Attuazione del Modello* (di cui al § 10 della Parte Speciale), la Società definisce la propria **organizzazione** in un'articolazione di funzioni che assicura le competenze tecniche e un **sistema di poteri** idoneo alla gestione e al controllo delle attività a rischio ai sensi della Parte Speciale del presente Modello.

I principi che guidano il sistema dei poteri e l'organizzazione sono i seguenti:

- SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI
- FORMALIZZAZIONE DEI POTERI E DELLE RESPONSABILITÀ
- COERENZA DEI POTERI ASSEGNATI
- COERENZA TRA POTERI INTERNI E RESPONSABILITÀ COMUNICATE AI TERZI

La struttura organizzativa della Società è rappresentata in uno o più documenti denominati *Organigrammi*, nei quali sono definiti i ruoli e le linee di riporto funzionale e gerarchico. Tutti i soggetti responsabili della gestione aziendale sono individuati e informati in merito alla sfera di poteri e di doveri derivanti dal loro ruolo, dalle linee di riporto funzionale e gerarchico e dal sistema di deleghe e procure adottato dalla Società. Gli organigrammi e il sistema di deleghe e procure

costituiscono parte integrante del presente Modello.

4. Reati rilevanti per Caffè Borbone

4.1. In considerazione della natura e dell'attività della Società e dei risultati del processo preliminare di *risk assessment*, nell'ambito dei reati previsti dal Decreto la Società ha individuato le categorie di reato e le singole fattispecie di reato che possono essere considerate rilevanti, in quanto è astrattamente possibile che detti reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio della Società.

L'elenco dei reati rilevanti e la descrizione dei comportamenti vietati sono contenuti nel documento denominato **REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI PER CAFFÈ BORBONE** in **allegato sub. B** al presente Modello.

4.2. Le categorie di reato rilevanti per la Società sono di seguito richiamate:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (art. 24 e 25 del Decreto);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-*decies* del Decreto);
- **Reati societari** (art. 25-*ter* del Decreto), nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per CAFFÈ BORBONE in allegato sub B;
- **Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro di provenienza illecita, auto-riciclaggio** (art. 25-*octies* e art. 24-*ter.1.* del Decreto) **e Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-*octies1* del Decreto);
- **Criminalità organizzata e Reati transnazionali** (art. 24-*ter* del Decreto e art. 10 della L. 146/06), nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per CAFFÈ BORBONE” in allegato sub. B;
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-*bis 1* del Decreto);
- **Criminalità informatica** (art. 24-*bis* del Decreto), di cui alla Parte Speciale VIII del presente Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per CAFFÈ BORBONE in allegato sub. B;
- **Delitti in materia di violazione del diritto di autore** (art. 25-*novies* del Decreto), di cui alla Parte Speciale VII del presente Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per CAFFÈ BORBONE” in allegato sub. B;
- **Omicidio e lesioni colpose in violazione delle norme in materia anti-infortunistica** (art. 25-*septies* del Decreto), di cui alla Parte Speciale IV del presente Modello;
- **Reati ambientali** (art. 25-*undecies* del Decreto);
- **Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies*

del Decreto);

- **Reati tributari** (art. 25- *quinquiesdecies* del Decreto), di cui alla Parte Speciale IX del Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per CAFFÈ BORBONE in allegato sub B;
- **Contrabbando** (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto), di cui alla Parte Speciale X del Modello nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per CAFFÈ BORBONE in allegato sub B.

4.3. La Società, a seguito della mappatura dei rischi effettuata in via preliminare alla redazione del presente Modello e in considerazione dei limiti oggettivi dell'attività sociale svolta, ha valutato estremamente basso il rischio di commissione delle seguenti categorie di reato, per le quali non si è ritenuto necessario redigere apposite Parti Speciali:

- **Reati in materia di falsità in moneta e carte di pubblico credito ed i valori di bollo** (art. 25-*bis* del Decreto);
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25 *quater-1* del Decreto);
- **Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999** (art. 25-*quater* del Decreto);
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-*quinqes* del Decreto)
- **Razzismo e xenofobia** (art. 25-*terdecies* del Decreto);
- Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- **Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro** (art. 25-*quinqes*, comma 1, lettera a) del Decreto)
- **Reati contro il patrimonio culturale** (artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* del Decreto)

4.4. La Società si impegna, nel quadro della costante attività di monitoraggio del Modello, anche su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, a mantenere costantemente aggiornato l'elenco dei reati presupposto rilevanti per la Società, alla luce delle modifiche del quadro normativo e dell'emersione di possibili nuovi profili di rischio.

5. Destinatari del Modello e attività di formazione

5.1. Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di

gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società e a tutti i dipendenti della Società.

5.2. Il Modello si applica altresì a coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su **mandato o per conto della medesima**, sempre che rientrino nelle tipologie di rapporti ai quali è opportuno, al fine di prevenire i reati rilevanti ai sensi del Decreto, estendere le previsioni del Modello.

A tal fine, la Funzione Affari Legali, sentita la Funzione Risorse Umane e l'Organismo di Vigilanza, nonché, qualora ritenuto opportuno, i responsabili delle funzioni interessate, determina, preliminarmente, *le tipologie di rapporti giuridici* alle quali è opportuno applicare le previsioni del Modello, precisandone le modalità di diffusione dello stesso e stabilendo le misure sanzionatorie nei casi di violazione delle prescrizioni in esso contenute. Ai fini dell'applicazione del Modello a queste categorie di soggetti, la Società predispone e inserisce nel contratto con il soggetto terzo *clausole* idonee a:

- richiamare il terzo agli adempimenti e alle responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto del presente Modello;
- imporre, solo se ritenuto opportuno alla luce della natura dell'attività svolta dal soggetto terzo, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società;
- definire le possibili sanzioni nei casi di violazione di dette obbligazioni da parte del soggetto terzo.

5.3. La Società si impegna a garantire, attraverso modalità idonee, la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i destinatari.

5.4. I destinatari del Modello 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.

5.5. La Società si impegna ad attuare specifici **programmi di formazione**, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice etico da parte di tutti i membri degli organi sociali ed i dipendenti della Società.

5.6. L'attività di formazione è obbligatoria per coloro a cui è destinata ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, del grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello, dell'esercizio di eventuali funzioni di rappresentanza della Società.

5.7. Per gli operai la formazione può avvenire nell'ambito di altre iniziative di formazione e può essere limitata ai principi generali del Decreto e a quelle specifiche procedure che interessano l'attività a rischio nel quale è impiegato il dipendente.

5.8. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

5.9. La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Funzione Risorse Umane che si può avvalere della collaborazione dell'Organismo di Vigilanza.

5.10. La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione costituisce violazione del Modello e può comportare l'irrogazione di una sanzione disciplinare ai sensi del successivo § 9.

6. Modifiche e aggiornamento del Modello

6.1. Il Consiglio di Amministrazione, salvo quanto di seguito espressamente previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modifica del Modello.

Il Presidente e/o il Consigliere Delegato della Società possono apportare al Modello modifiche di natura non sostanziale, qualora necessarie per una migliore chiarezza o efficienza. Di tali modifiche è data comunicazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

6.2. Il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvede a modificare tempestivamente il Modello qualora:

- siano emerse significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiamo evidenziato l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione di fatti di reato;
- intervengano mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività della Società.

Le proposte di modifica sono preventivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale deve esprimere un parere.

6.3. L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta e senza dilazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Consigliere Delegato eventuali fatti che evidenziano la necessità di revisione del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

6.4. Le Funzioni aziendali interessate, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvedono a modificare le procedure necessarie per l'attuazione del Modello qualora si siano verificati fatti o circostanze che abbiano evidenziato la necessità di una loro revisione (c.d. *remediation activity*) in quanto inefficaci, incompleti o non effettivamente attuati. Le modifiche apportate su iniziativa delle funzioni aziendali devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

7. Organismo di Vigilanza e obblighi informativi

7.1. Nomina, requisiti di eleggibilità e principi di funzionamento

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato ad un *organismo* (Organismo di Vigilanza o OdV) istituito dalla Società e nominato dal Consiglio di Amministrazione con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente.

La durata dell'Organismo di Vigilanza coincide con la durata del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina, salva diversa e motivata decisione del Consiglio stesso. L'Organismo di Vigilanza può essere rieletto.

L'Organismo di Vigilanza opera sulla base dei seguenti principi:

- **AUTONOMIA**, intesa come libertà di iniziativa, di decisione e di esecuzione delle proprie funzioni. L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di **iniziativa** e di **controllo** e di autonomi **poteri di spesa** sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo stesso. L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di dare informazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

- **INDIPENDENZA**, intesa come assenza di legami, interessi o forme di interferenza con gli organi societari o altre funzioni aziendali, ovvero di situazione di potenziale o effettivo conflitto d'interessi con la Società. A tal fine, i componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- non devono svolgere funzioni operative o di *business* all'interno della Società o di altra società del Gruppo ITALMOBILIARE;
- non devono intrattenere rapporti d'affari con la Società o con gli amministratori muniti di deleghe;
- non devono essere legati alla Società da rapporti continuativi di prestazione d'opera o relazioni di natura patrimoniale tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;

- non essere legati da rapporti stretti di parentela con amministratori della Società o di società del Gruppo ITALMOBILIARE;
- non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società.
- **PROFESSIONALITÀ**, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche in materie giuridiche o di controllo interno.
- **CONTINUITÀ D'AZIONE**, intesa come capacità dell'organo di agire in tempi rapidi e di operare con impegno diligente e costante nel tempo.
- **ONORABILITÀ**, intesa come assenza di precedenti di natura penale o di provvedimenti di interdizione per fatti connessi alle attività di impresa. A tal fine, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono essere eletti o decadono automaticamente dalla carica in caso di:
 - condanna, anche con sentenza non definitiva o emessa ai sensi degli articoli 444 e 445 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
 - condanna a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi nelle imprese;
 - applicazione di misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del Codice Antimafia (D.lgs. n. 159/2011).

Il verificarsi di una sola delle condizioni di ineleggibilità comporta la decadenza automatica dalla funzione di membro dell'organismo. Il Consiglio di Amministrazione, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro divenuto inidoneo.

L'Organismo di Vigilanza de CAFFÈ BORBONE è composto, nel rispetto dei requisiti sopra elencati, da almeno due membri, di cui uno soltanto può appartenere al personale della Società o di altra società del gruppo ITALMOBILIARE purché non incaricato di funzioni operative e individuato preferibilmente in un soggetto appartenente alla Funzione di *Internal Auditing*. Ove si tratti di amministratore, solo se non esecutivo e indipendente, ai sensi del Codice di Autodisciplina di ITALMOBILIARE S.p.A. o di eventuale diversa disposizione statutaria.

L'Organismo di Vigilanza può dotarsi di un proprio **regolamento**, che disciplina le modalità di svolgimento delle sue attività.

L'Organismo di Vigilanza nomina al proprio interno un **Presidente**, al quale può delegare specifiche funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione e/o il Presidente e/o il Consigliere Delegato possono individuare in seno all'organizzazione una o più figure di supporto operativo e facilitazione delle attività e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

7.2. Poteri e attività dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'**effettiva attuazione e idoneità preventiva** del Modello, è titolare dei seguenti **poteri** e svolge le seguenti **attività**, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- ❑ svolge periodica *attività ispettiva*, la cui cadenza è, nel minimo, predeterminata in considerazione ai vari settori di intervento;
- ❑ ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- ❑ può chiedere informazioni, l'esibizione di documenti ai dirigenti della Società, nonché a tutto il personale dipendente, ed effettuare interviste pertinenti alle attività a rischio;
- ❑ qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio agli amministratori, al Collegio Sindacale e alla società di revisione;
- ❑ può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni alla Società e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello; l'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nei contratti che li legano alla Società;
- ❑ definisce i **flussi informativi periodici obbligatori** da parte dei responsabili delle attività a rischio, secondo modalità e tempistiche preliminarmente individuate e comunicate a ciascun responsabile;
- ❑ può, ove necessario al compiuto svolgimento delle proprie funzioni, chiedere informazioni al corrispondente Organismo di Vigilanza delle società del gruppo ITALMOBILIARE;
- ❑ può rivolgersi, ricorrendo eventualmente alla propria dotazione di risorse, dopo averne informato il Presidente o il Consigliere Delegato, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;

- propone le opportune azioni di integrazione o modifica alle misure di prevenzione e controllo e agli strumenti operativi di attuazione del presente Modello (*remediation activity*) qualora si siano verificati fatti o circostanze che abbiamo evidenziato la necessità di una loro revisione in quanto inefficaci, incompleti o non effettivamente attuati;
- può proporre l'adozione di procedure sanzionatorie previste al successivo § 9 al titolare del potere disciplinare;
- sottopone il Modello a verifica periodica e ne propone, se opportuno, l'aggiornamento.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'**obbligo di riservatezza** su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

La Società cura e favorisce una razionale ed efficiente cooperazione tra l'Organismo di Vigilanza e gli altri organi e funzioni di controllo esistenti presso la Società, ai fini dello svolgimento dei rispettivi incarichi.

7.3. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione ove non diversamente previsto dal presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza redige periodicamente, e comunque almeno annualmente, una **relazione scritta** sull'attività svolta inviandola, unitamente a un motivato rendiconto delle spese sostenute, al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al collegio sindacale. Le relazioni, riportate nel libro dei verbali, contengono eventuali proposte di integrazione e modifica del Modello.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- una sintesi delle attività svolte nel periodo considerato;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
- le novità normative che richiedono un aggiornamento del Modello o circostanze che

richiedono un aggiornamento del *risk assessment*;

- un rendiconto delle spese sostenute.

8. Whistleblowing e gestione delle segnalazioni

8.1. La Società adotta le misure ritenute più opportune per facilitare la scoperta di violazioni al Modello e la loro tempestiva segnalazione, dando piena attuazione all'art. 6, commi 2–bis, 2–ter e 2–quater del Decreto. Le misure stabilite in questo paragrafo valgono altresì per la scoperta e la segnalazione di violazioni del Codice Etico (in allegato sub. C), nei limiti e secondo quanto stabilito nel medesimo codice.

Ogni comportamento o evento che possa integrare un **reato presupposto** ai sensi del Decreto e ogni **violazione del Modello** o delle procedure stabilite per la sua attuazione o violazione del Codice Etico deve essere immediatamente segnalato all'Organismo di Vigilanza.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del presente Modello, come individuati ai sensi del § 5, e riguarda fatti o comportamenti di cui sono a diretta conoscenza o di cui sono venuti a conoscenza tramite comunicazione altrui. Il dovere di segnalazione delle violazioni del Codice Etico grava sui soggetti individuati nel medesimo codice.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e fondate su elementi di fatto. L'Organismo di Vigilanza non è tenuto a gestire segnalazioni che si fondino su mere voci o sospetti o che siano talmente generiche da non consentire l'avvio di una indagine.

La segnalazione può essere anche anonima.

8.2. La segnalazione deve avvenire per iscritto attraverso l'*indirizzo di posta elettronica* dell'Organismo di Vigilanza odv231@caffeborbone.it o attraverso *posta ordinaria* indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso la sede della Società. Entrambi i canali di segnalazione garantiscono la protezione della **riservatezza dell'identità del segnalante**. L'indirizzo di posta elettronica e la corrispondenza indirizzata all'Organismo di Vigilanza sono accessibili esclusivamente ai membri dell'organismo stesso.

Le modalità di segnalazione e l'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza sono resi noti a tutto il personale della Società, a tutti i membri degli organi sociali e alla società di revisione.

8.3. Le segnalazioni ricevute da altre funzioni aziendali della Società riguardanti comportamenti che potrebbero integrare uno dei reati presupposto del Decreto o una violazione del Modello o del Codice Etico devono essere immediatamente inoltrate all'Organismo di Vigilanza. La mancata tempestiva

trasmissione all'Organismo di Vigilanza di dette segnalazioni costituisce violazione al presente Modello ed è passibile di sanzione disciplinare ai sensi del § 9.

8.4. Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendola riservatezza dell'identità del segnalante in tutta la fase di gestione della segnalazione. In sede di indagine, l'Organismo di Vigilanza può esercitare tutti i poteri attribuiti dal presente Modello, ivi compresa la facoltà di avvalersi di consulenti esterni e di informare, qualora ritenuto opportuno in funzione della natura della presunta violazione, il collegio sindacale e la società di revisione. L'Organismo di Vigilanza deve garantire anche in questo caso **la riservatezza circa l'identità del segnalante**.

8.5. Qualora all'esito dell'accertamento non emergano elementi per dare seguito alla segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede all'archiviazione della notizia, dandone analitica motivazione nei propri verbali.

8.6. Qualora all'esito dell'accertamento la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, il quale procede secondo quanto stabilito dal sistema sanzionatorio del presente Modello.

Nel trasmettere l'esito della propria istruttoria, l'Organismo di Vigilanza segnala le disposizioni del Modello o del Codice Etico che si assumono violate ed esprime la propria valutazione in merito agli elementi di prova accertati, alla natura della violazione e alla sua gravità rispetto ai principi e alle disposizioni del presente Modello o del Codice Etico. Inoltre, ha la facoltà di proporre al titolare del potere disciplinare la misura disciplinare che ritiene maggiormente idonea, proporzionata e sufficientemente dissuasiva al fine di prevenire il ripetersi della violazione.

8.7. È dovere dell'Organismo di Vigilanza fornire al segnalante non anonimo una risposta in merito all'archiviazione ovvero alla decisione di procedere rispetto alla segnalazione.

8.8. Tutti i documenti relativi alla segnalazione sono archiviati e conservati a cura dell'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire la trasparenza e la tracciabilità delle decisioni.

8.9. La Società garantisce che nell'ambito delle attività di indagine interna disciplinate dal presente paragrafo il **trattamento dei dati personali**, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, avvenga nel pieno rispetto della disciplina in materia di *privacy*.

8.10. Qualora sui medesimi fatti oggetto di un'indagine interna ai sensi del presente paragrafo si apra un procedimento penale, la Società garantisce il rispetto dei diritti di difesa riconosciuti dall'ordinamento al soggetto testimone o all'indagato.

8.11. Costituisce illecito disciplinare, sanzionato ai sensi del sistema sanzionatorio previsto dal § 9, la segnalazione volontaria di fatti di cui si conosce la falsità o la palese infondatezza o che si sa non essere stati commessi dal soggetto segnalato. La Società si riserva ogni azione, anche non di natura disciplinare, contro chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni non veritiere oppure finalizzate a danneggiare la Società, gli organi sociali o il personale della stessa.

8.12. La Società vieta qualsiasi **atto di ritorsione o discriminatorio**, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, anche laddove la segnalazione dovesse rivelarsi infondata nel merito.

8.13. Le violazioni alle misure di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante o alle misure di protezione da atti ritorsivi o discriminatori costituiscono illecito disciplinare sanzionato ai sensi del sistema sanzionatorio previsto dal presente Modello.

8.14. La Società pone in essere le azioni ritenute più opportune per eliminare o ridurre il rischio che violazioni della specie di quella segnalata e accertata possano ripetersi in futuro. In particolare, l'Organismo di Vigilanza propone tempestivamente le modifiche o le integrazioni necessarie al Modello o alle procedure che ne costituiscono attuazione o al Codice Etico qualora la violazione accertata abbia evidenziato carenze significative nelle misure di prevenzione e controllo.

9. Sistema sanzionatorio

9.1. Principi generali

CAFFÈ BORBONE condanna qualsiasi comportamento che integri uno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto o difforme dalle previsioni del Modello e degli strumenti operativi che ne costituiscono attuazione, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

Il presente Sistema Sanzionatorio è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto.

L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica né modifica ulteriori, eventuali conseguenze di altra natura (civile, penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto.

Le sanzioni per la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto e di violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

L'Organismo di Vigilanza non ha potere disciplinare, ma può proporre al titolare del potere disciplinare le sanzioni che ritiene più opportune per garantire un'efficace prevenzione di episodi di analoga natura e il rispetto del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'avvio di un procedimento disciplinare e dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

9.2. Criteri generali di applicazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicate in proporzione alla gravità delle violazioni e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- ❑ elemento soggettivo della condotta, in funzione del dolo o della colpa;
- ❑ rilevanza degli obblighi violati;
- ❑ livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- ❑ presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità e alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- ❑ eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione.

L'eventuale applicazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito di un eventuale giudizio penale per i medesimi fatti, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

9.3. Contratti di lavoro e codice disciplinare

Il rispetto delle disposizioni del Modello vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. parasubordinazione.

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto la violazione delle previsioni del Modello, e delle procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e dei citati CCNL.

Fermo restando quanto sopra e a titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- ❑ la commissione o il tentativo di commettere uno dei reati previsti del Decreto;
- ❑ la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle prescrizioni previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- ❑ la redazione, anche in concorso con altri, di documentazione falsa o incompleta;
- ❑ l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione incompleta o non veritiera;
- ❑ l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso;
- ❑ la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, incluso l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- ❑ la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- ❑ il compimento di atti di ritorsione o discriminatori verso colui che segnala illeciti o violazioni alle disposizioni del presente Modello (§ 9.14);
- ❑ la tenuta di condotte o la redazione di atti che abbiano l'effetto di rivelare l'identità del segnalante illeciti o violazioni del Modello;
- ❑ effettuare volontariamente segnalazioni false di reati o di violazioni del Modello o attribuirle con dolo a un soggetto estraneo ai fatti (§ 9.12);
- ❑ la mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione (§ 5.9).

Per i **dirigenti** costituisce altresì illecito disciplinare i seguenti comportamenti:

- ❑ l'omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi e delle procedure del presente Modello.

Nei confronti dei **lavoratori dipendenti** con qualifica di **operaio, impiegato e quadro**, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti. Qualora il fatto costituisca violazione di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

In caso di violazione da parte di un **dirigente**, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare, al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e del Consigliere Delegato, mediante relazione scritta. La commissione degli illeciti disciplinari da

parte dei dirigenti è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- ❑ richiamo verbale;
- ❑ richiamo formale scritto;
- ❑ licenziamento senza preavviso.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Il puntuale rispetto (così come il mancato rispetto) delle previsioni del Modello Organizzativo e delle procedure dallo stesso richiamate potrà influenzare la determinazione dei *bonus* previsti dai piani di incentivazione per i dirigenti.

9.4. Amministratori e sindaci

Se la violazione riguarda un **Amministratore della Società**, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e del Consigliere Delegato, e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso un reato rilevante ai sensi del Decreto o una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- ❑ richiamo formale scritto;
- ❑ sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- ❑ revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Nei casi più gravi - e comunque quando il comportamento sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile - il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un **componente del Collegio Sindacale**, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e del Consigliere Delegato, mediante relazione scritta.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

9.5. Collaboratori e controparti contrattuali

Qualora si verificano fatti che possono integrare reati ai sensi del Decreto o violazione del Modello da parte di collaboratori o controparti contrattuali che siano destinatari del Modello ai sensi del § 5, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente o il Consigliere Delegato nonché il Responsabile della Funzione Risorse Umane e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, mediante relazione scritta.

Nei confronti dei responsabili viene deliberata l'applicazione delle misure prestabilite ai sensi delle clausole contrattuali inserite nel rapporto tra le parti.