

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

presso la



Approvato dal Consiglio di Amministrazione della LND Servizi S.r.l.

INDICE

DEFINIZIONI.....	3
PARTE GENERALE.....	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	5
1.2. L'adozione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	13
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ	15
2.1. Obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello	15
2.2. Struttura e funzione del Modello.....	15
2.3. Adozione del Modello nell'ambito della Società	16
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	17
3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	17
3.2. Compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza	17
3.3. Regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.....	19
3.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	19
3.5. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza agli organi societari	20
4. SELEZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	22
4.1. Selezione del personale	22
4.2. Scelta dei Collaboratori	22
4.3. Comunicazione del Modello.....	23
4.4. Formazione del personale.....	23
5. SISTEMA DISCIPLINARE	25
5.1. Procedimento sanzionatorio	25
5.2. Misure nei confronti di Dipendenti	26
5.3. Misure nei confronti dei Collaboratori	27
5.4. Misure nei confronti dei dirigenti.....	28
5.5. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	28
6. MODELLO E CODICI INTERNI O ESTERNI.....	29
6.1. Modello e Codice Etico.....	29
6.2. Modello e linee guida delle associazioni di categoria.....	29

DEFINIZIONI

- "Attività Sensibili": le attività della LND Servizi nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati;
- "CCNL": Contratto/i Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato/i dalla LND Servizi;
- "Collaboratori": i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della LND Servizi in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;
- "Destinatari": i Collaboratori, i Dipendenti, gli Organi Sociali ed i Partner della LND Servizi;
- "Dipendenti": i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la LND Servizi, ivi compresi i dirigenti;
- "D.lgs. 231/2001" o il "Decreto": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modifiche o integrazioni;
- "Esponenti Aziendali": i Dipendenti e gli Organi Sociali della LND Servizi;
- "Fornitori": i fornitori di beni e servizi non professionali della LND Servizi che non rientrano nella definizione di Partner;
- "Linee Guida": le Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 31 marzo 2008 e successive modifiche e integrazioni;
- "LND Servizi" o "Società": la LND Servizi S.r.l.;
- "Modello": il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001;
- "Operazione Sensibile": operazione o atto che si colloca nell'ambito delle Attività Sensibili;
- "Organi Sociali": l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della LND Servizi e i loro membri;
- "Organismo di Vigilanza" o "OdV": organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché alla valutazione sull'opportunità di un suo aggiornamento;

- "P.A.": la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio);
- "Reati": le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal d.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni;
- "RSPP" o "Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione": il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nel Decreto Sicurezza, designato dal datore di lavoro, cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione ovvero l'*"insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori"* (art. 2 lett. 1) del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa degli enti, anche privi di personalità giuridica, per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi,
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si affianca a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto e sussiste anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero quando il reato si estingue per causa diversa dall’amnistia.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista 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 ed il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Tali misure, inoltre, possono essere applicate all’ente nel corso delle indagini, in via cautelare, qualora il giudice penale ravvisi l’esistenza di gravi indizi in merito alla responsabilità dell’ente e il pericolo di reiterazione del reato.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato. Quanto

alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, si tratta, in particolare di:

Reati in materia di rapporti con la Pubblica Amministrazione

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il Decreto, nel suo testo originario, si riferisce a una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- ✓ indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- ✓ malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.).
- ✓ truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 1° comma, n. 1 c.p.);
- ✓ truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- ✓ frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- ✓ corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- ✓ corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- ✓ corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- ✓ istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- ✓ concussione (art. 317 c.p.).

Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo

L'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha inserito nell'ambito del Decreto l'art. 25-bis, il quale è stato successivamente integrato dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, art.15:

- ✓ falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete (art. 453 c.p.);
- ✓ alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- ✓ spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete (art. 455 c.p.);

- ✓ spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- ✓ falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- ✓ contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- ✓ fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- ✓ uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- ✓ contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- ✓ introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Reati societari

L'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della nuova riforma del diritto societario ha introdotto il nuovo art. 25-ter del Decreto, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli enti anche nei confronti dei c.d. reati societari, così come configurati dallo stesso d.lgs. n. 61/2002. Successivamente tali reati sono stati modificati dalla legge del 28 dicembre 2005, n. 262 recante "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari" e dalla legge «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione» (cosiddetto ddl anticorruzione). I reati richiamati sono i seguenti:

- ✓ false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- ✓ false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.);
- ✓ falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, c. 1 e 2, c.c.);
- ✓ impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- ✓ indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- ✓ illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- ✓ illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (2628 c.c.);

- ✓ operazioni in pregiudizio dei creditori (2629 c.c.);
- ✓ omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- ✓ formazione fittizia del capitale (2632 c.c.);
- ✓ indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- ✓ corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- ✓ illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- ✓ aggio (art. 2637 c.c.);
- ✓ ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, c. 1 e 2, c.c.).

Reati commessi con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico

L'art. 25-quater, inserito nel corpus originario del Decreto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003 n.7 (Ratifica della Convenzione internazionale contro il finanziamento del terrorismo), ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico.

Reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

L'art. 25-quater. 1, inserito nel corpus originario del Decreto del 2001 dall'art. 8 della legge n. 7 del 9 gennaio 2006, ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti alle Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Reati contro la personalità individuale

L'art. 25-quinquies, inserito nel corpus originario del Decreto del 2001 dell'art. 5 della legge n. 228/2003 (Misure contro la tratta di persone), ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti contro la libertà individuale, in particolare:

- ✓ riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.);
- ✓ tratta di persone (art. 601 c.p.);
- ✓ acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- ✓ prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- ✓ pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);

- ✓ detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- ✓ iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.).

Reati di abuso di mercato

L'art. 25-sexies, inserito nel corpus originario del Decreto dalla legge 18 aprile 2005, n. 62, ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai reati e agli illeciti amministrativi previsti dalla direttiva sugli abusi di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato) così come definiti nel Titolo I bis della Parte V del Decreto Legislativo n. 58/1998.

Reati commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

L'art. 25-septies, inserito nel corpus originario del Decreto dalla legge 3 agosto 2007, n. 123 (Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro), ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di cui agli artt. 589 e 590, comma 3, del Codice Penale, rispettivamente, omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Reati di riciclaggio

L'art. 25-octies, inserito nel corpus originario del Decreto dal d.lgs. 231 del 21 novembre 2007 ("Decreto Antiriciclaggio"), ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di cui agli artt. 648, 648-bis e 648-ter del Codice Penale, rispettivamente, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Reati transnazionali

Le disposizioni di cui al decreto si applicano anche ai reati transnazionali indicati nella legge 146 del 16 marzo 2006. La legge definisce reato transnazionale il reato che vede coinvolto un gruppo criminale organizzato e che:

- sia commesso in più di uno stato; ovvero sia commesso in uno stato ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione direzione o controllo avvenga in un altro stato;
- ovvero sia commesso in uno stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno stato;
- ovvero sia commesso in uno stato ma abbia effetti sostanziali in un altro stato.

Tali reati sono rappresentati da:

- ✓ associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- ✓ associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- ✓ associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291- quater del DPR 43/1973);
- ✓ associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990);
- ✓ reati concernenti il traffico di migranti (art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 286/1998);
- ✓ induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- ✓ favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, d.lgs. 231/01)

La Legge del 18 marzo 2008 n. 48, art. 7. “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell’ordinamento intero” ha ampliato le fattispecie di reato che possono generare la responsabilità della società con l’art. 24-bis “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”:

- ✓ falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- ✓ accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- ✓ detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615- quater c.p.);
- ✓ diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- ✓ intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- ✓ installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-quinquies c.p.);

- ✓ danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- ✓ danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- ✓ danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- ✓ danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- ✓ frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

Delitti contro l'industria ed il commercio

L'art. 25-bis.1, del d.lgs. 231/01 è stato aggiunto dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, art.15:

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

Delitti di criminalità organizzata

L'art. 24-ter del d.lgs. 231/01 è stato aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29:

- ✓ associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- ✓ associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d.lgs. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- ✓ associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);

- ✓ tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- ✓ scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- ✓ sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- ✓ illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407 c.p.p.).

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore

Si tratta dei reati in violazione del diritto d'autore (vedi art. 171 e ss., l. n. 633/1941 per un maggior dettaglio); oltre alle seguenti fattispecie:

- ✓ contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- ✓ introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 473 c.p.).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

L'art. 25-novies del d.lgs. 231/01 è stato aggiunto dalla Legge n. 116 del 3 agosto 2009, all'interno dell'art. 4 (art. 377-bis c.p.).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

L'articolo 25-duodecis del d.lgs. 23/01 è stato aggiunto dal d.lgs. D.Lgs. n. 109/2012 e si riferisce in particolare al reato previsto dall'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Reati ambientali

L'art. 25-undicies del d.lgs. 231/01 è stato aggiunto dalla Decreto Legislativo 121/2011 che attua le Direttive 2009/123/Ce e 2005/35/Ce sulla tutela dell'ambiente:

- ✓ uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- ✓ distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- ✓ "associazione" finalizzata al traffico illecito di rifiuti (art. 260 d.lgs. 152/2006);

- ✓ sversamento in mare doloso di materie inquinanti (artt. 8, commi 1 e 2 d.lgs. 202/2007);
- ✓ attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 d.lgs. 152/2006); inquinamento doloso o colposo (artt. 8, commi 1 e 2, e 9, comma 2 d.lgs. 202/2007).

1.2. L'adozione del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Il Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri di aver adottato le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operino per suo conto. La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno della diligenza dell'Ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto: l'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude, dunque, la “colpa” dell'Ente e rende ad esso inapplicabili le previste sanzioni.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che la responsabilità dell'Ente è esclusa qualora all'esito del procedimento risulti dimostrato che:

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

Gli elementi costitutivi di un modello di organizzazione, gestione e controllo sono in particolare:

- a) l'individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati previsti dal Decreto;

- b) la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d) la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) l'introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

2.1. Obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello

Con l'adozione del Modello - approvato da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione - la Società intende adempiere le previsioni di legge, conformandosi in particolare ai principi ispiratori del Decreto, alle raccomandazioni delle autorità di vigilanza e alle linee guida emanate da Confindustria, e mantenere sempre aggiornato il sistema dei controlli interni della Società con riferimento ai reati previsti dal Decreto.

2.2. Struttura e funzione del Modello

Struttura

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale", in cui si riassumono i principali contenuti del Decreto, e da una "Parte Speciale", in cui sono individuate le diverse attività della Società che presentano un potenziale rischio di commissione delle differenti tipologie di reato contemplate nel Decreto, gli uffici e/o funzioni della Società dove gli stessi Reati possono essere più facilmente realizzati, e le procedure e/o regole interne finalizzate a prevenire il compimento di tali Reati.

Funzione

Scopo del Modello è la formalizzazione del sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio che siano commessi dei Reati, da parte dei soggetti legati a vario titolo alla Società. In particolare, la Società, nell'adottare il Modello, intende:

- ✓ contribuire alla conoscenza, all'interno della Società, dei reati previsti dal Decreto e delle attività che presentano un rischio di realizzazione degli stessi;
- ✓ diffondere, all'interno della Società, conoscenza delle attività che presentano un rischio di commissione dei Reati e delle regole interne che disciplinano le stesse attività;
- ✓ determinare piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato che comportamenti contrari alla legge e alle disposizioni interne sono condannati dalla Società in quanto, nell'espletamento della propria missione aziendale, essa intende attenersi ai principi di legalità, correttezza, diligenza e trasparenza;

- ✓ assicurare una organizzazione e un sistema dei controlli adeguati alle attività svolte dalla Società e garantire la correttezza dei comportamenti dei soggetti apicali, dei dipendenti e dei collaboratori.

Per poter definire il Modello (e i relativi aggiornamenti), la Società ha svolto (e intende svolgere nel continuo) una serie di attività, e precisamente:

- ✓ identificazione e valutazione delle Attività Sensibili al compimento dei Reati;
- ✓ censimento degli ambiti aziendali in cui si svolgono Attività Sensibili rispetto alle diverse tipologie di Reato considerate;
- ✓ analisi dei presidi organizzativi (assetto organizzativo, codici, procedure, poteri conferiti, regole di condotta, sistemi di controllo) in essere in Società atti a ridurre la possibilità di commissione dei Reati.

2.3. Adozione del Modello nell'ambito della Società

L'adozione del Modello nell'ambito della Società è attuata secondo i seguenti criteri:

Predisposizione e aggiornamento del Modello

Sono rimesse al Consiglio di Amministrazione la predisposizione e l'approvazione del Modello così come le successive modifiche, integrazioni e aggiornamenti di carattere sostanziale del Modello stesso.

È peraltro riconosciuta al Presidente e all'Amministratore Delegato della Società, congiuntamente, la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni, che andranno ratificate dal Consiglio di Amministrazione.

Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello e, in esito al suo costante monitoraggio, di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche, integrazioni e/o aggiornamenti dello stesso al fine di garantire l'effettività e l'efficacia.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza concorre alla prevenzione dei reati di cui al Decreto, attraverso la vigilanza sull'efficace funzionamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo e sull'osservanza delle regole e delle procedure da questo previste, curandone il relativo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed ha le seguenti caratteristiche:

- ✓ è di tipo monocratico e quindi composto da un unico membro in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dall'art. 5 del D.M. 18 marzo 1998 n. 161, di professionalità, di capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
- ✓ non ha subito, essendone causa di ineleggibilità ovvero di decadenza dalla carica, l'intervento di sentenza di condanna (o di patteggiamento), pur se non passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero un reato che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- ✓ la nomina e le eventuali modifiche ed integrazioni sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- ✓ all'atto della costituzione, il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale, il cui utilizzo sarà oggetto di rendicontazione in occasione del rapporto annuale presentato al Consiglio.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, e da tutto quanto sopra indicato, il Consiglio di Amministrazione della LND Servizi., su proposta dell'Amministratore Delegato, ha ritenuto che l'Organismo di Vigilanza che meglio risponde ai requisiti indicati dal Decreto debba essere composto da un professionista esterno, dotato di specifiche capacità ispettive e di controllo ed esperto di corporate governance in generale e di compliance al Decreto in particolare.

3.2. Compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

In termini generali, i compiti e le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza consistono in:

- ✓ individuare e proporre opportuni interventi inerenti al modello organizzativo - struttura organizzativa, sistemi informatici, processi, procedure, regole - atti a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- ✓ vigilare sul funzionamento del modello organizzativo, relativamente agli ambiti di cui al Decreto;
- ✓ vigilare sull'osservanza delle regole e delle procedure, ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- ✓ comunicare agli enti destinatari – ai sensi dell'art.52 del d.lgs. 231/2007 – le violazioni delle disposizioni sulla normativa antiriciclaggio di cui l'Organismo di Vigilanza venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti di sorveglianza o di cui abbia altrimenti notizia.

Più specificatamente, tali compiti consistono in:

- monitorare l'adeguato funzionamento del Modello organizzativo relativamente agli ambiti di cui al Decreto, anche al fine di valutare se siano necessari interventi correttivi ai fini dell'idoneità dello stesso alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- individuare gli eventuali interventi organizzativi e procedurali al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- verificare l'effettivo svolgimento di efficaci attività di formazione degli amministratori, del personale dipendente e dei Collaboratori e vagliare le forme di diffusione, tra il personale, degli eventuali aggiornamenti del Modello e/o del Codice, di eventuali altre regole di comportamento ritenute opportune ai sensi del Decreto, nonché fornire i chiarimenti richiesti;
- accertare l'effettivo svolgimento dei controlli effettuati dalle Funzioni preposte sull'osservanza delle procedure e delle regole di comportamento, incluse quelle specificate dal Codice, da parte del personale potenzialmente interessato ai reati previsti dal Decreto;
- costituire il riferimento per i Dipendenti che debbano segnalare eventuali condotte illecite subite o poste in essere da altri soggetti interni o esterni alla Società;
- segnalare gli interventi organizzativi e procedurali, nonché eventuali violazioni del Codice, delle procedure e delle regole di comportamento rilevanti ai sensi del Decreto, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, ovvero, in caso di urgenza, all'Amministratore Delegato e/o al Presidente del Consiglio di Amministrazione;

- esporre all'Amministratore Delegato le violazioni da parte dei Dipendenti, fermo restando che ogni decisione in merito all'applicazione delle sanzioni resta di esclusiva competenza dello stesso Amministratore Delegato, che potrà consultare qualsiasi funzione aziendale, in base alle griglie previste dal Codice e in osservanza delle disposizioni normative in materia.

3.3. Regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con frequenza trimestrale. Delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza è redatto verbale il cui contenuto è riportato in apposito libro.

E' archiviata sistematicamente tutta la documentazione relativa all'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza.

Per lo svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione delle diverse funzioni e/o uffici della Società o di soggetti esterni.

L'Organismo di Vigilanza, infine, provvederà a darsi le proprie regole di funzionamento attraverso uno specifico regolamento.

3.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Organigramma e Sistema delle Deleghe

Affinché il Modello rifletta correttamente la struttura organizzativa della Società e sia concretamente idoneo ad assolvere alla funzione di prevenzione di fatti illeciti attribuitagli dal Decreto, l'Amministratore Delegato dovrà comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni modifica intervenuta nell'Organigramma della Società ed il sistema di deleghe di volta in volta in vigore.

Segnalazioni

Qualora i soggetti apicali, ovvero i Dipendenti e Collaboratori della LND Servizi vengano a conoscenza di situazioni, operazioni o condotte illecite o in violazione delle regole interne della stessa, o di situazioni, operazioni o condotte che possono evolvere in violazione delle regole interne della Società, che direttamente o indirettamente siano poste in essere a vantaggio della Società o nel suo interesse, devono informare subito l'Organismo di Vigilanza (anche tramite e-mail al riferimento di posta elettronica odv@lndservizi.it). L'Organismo di Vigilanza non è tenuto a prendere in

considerazione le segnalazioni anonime che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Tutte le segnalazioni saranno prontamente verificate dall'Organismo di Vigilanza.

La mancata osservanza del dovere d'informazione in esame sarà sanzionata da parte della Società.

I rapporti tra i membri degli Organi Sociali, gli altri soggetti apicali, i dipendenti, a tutti i livelli, sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, lealtà e reciproco rispetto. Saranno, quindi, sanzionate eventuali segnalazioni effettuate a scopo di ritorsione o incentivazione.

I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

3.5. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza agli organi societari

L'Organismo di Vigilanza, con frequenza trimestrale, riferisce sull'attività svolta e sulle eventuali criticità emerse al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Resta ferma la facoltà dell'Amministratore Delegato, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di convocare d'urgenza l'Organismo di Vigilanza o di richiedere eventuali verifiche e/o interventi.

Annualmente, in occasione dell'approvazione del bilancio d'esercizio l'Organismo di Vigilanza predispone un rapporto scritto per il Consiglio d'Amministrazione e il Collegio Sindacale, avente ad oggetto:

- ✓ l'attività complessivamente svolta nel corso dell'anno, con particolare riferimento a quella di verifica;
- ✓ le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
- ✓ i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e il loro stato di realizzazione;
- ✓ l'elenco delle attività che si prevedono per l'anno successivo.

L'Amministratore Delegato, in via d'urgenza, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, sono tempestivamente informati dall'Organismo di Vigilanza su tutti i casi di accertata violazione del Modello da parte dei soggetti apicali, dei Dipendenti e Collaboratori della Società.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza relaziona nella prima seduta utile il Consiglio di Amministrazione i casi in cui – a norma del decreto legislativo 21 novembre 2007 n. 231 – ha svolto attività di comunicazione alle autorità di vigilanza di settore in merito a tutti gli atti o i fatti di cui è venuto a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti.

4. SELEZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La selezione, l'adeguata formazione e la costante informazione dei Dipendenti e Collaboratori in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale. Tutto il personale della Società è tenuto ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un sistema di procedure e controlli.

4.1. Selezione del personale

Le risorse umane rappresentano una componente indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di un'impresa.

La selezione dei Dipendenti e Collaboratori deve essere improntata a principi di correttezza e trasparenza, nonché a criteri tali da garantire la scelta di soggetti che presentino requisiti di professionalità, competenza, integrità ed affidabilità. La Società si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del personale, in modo che la correttezza, la professionalità e l'impegno ad essi richiesto siano intesi come valori determinanti per il conseguimento degli obiettivi dell'impresa.

4.2. Scelta dei Collaboratori

La scelta e la gestione dei Collaboratori deve rispondere esclusivamente a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza. In particolare:

- negli accordi o nei contratti che vengono stipulati con detti soggetti dovranno essere inserite opportune clausole che consentano alla società di risolvere il rapporto qualora emergano comportamenti da parte dei consulenti esterni non in linea con le norme del Modello adottato dalla Società;
- le strutture aziendali che si avvalgono del Collaboratore o che sono designati responsabili del processo nel quale ricade l'attività dello stesso devono conoscerne e valutarne il comportamento, informando l'Organismo di Vigilanza qualora emergano comportamenti contrari al rispetto dei principi contenuti nel presente Modello.

4.3. Comunicazione del Modello

La Società, conformemente a quanto previsto dal Decreto, definisce un piano di comunicazione finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello. Il piano è gestito dall'Amministratore Delegato in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza. In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede:

- ✓ invio a tutto il personale, anche in occasione dei relativi aggiornamenti, del Modello, del Codice Etico e del Codice Disciplinare;
- ✓ diffusione degli stessi e delle modifiche e/o integrazioni procedurali tramite la rete telematica della Società.

4.4. Formazione del personale

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e delle relative disposizioni interne, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui questi operano, dello svolgimento da parte degli stessi di funzioni di rappresentanza della Società e dell'attribuzione di eventuali poteri.

In particolare, sono previsti specifici programmi di formazione relativamente a:

- ✓ l'Organismo di Vigilanza;
- ✓ amministratori e dirigenti;
- ✓ Dipendenti e Collaboratori che svolgano Attività Sensibili;
- ✓ altri Dipendenti e/o Collaboratori.

Tutti i programmi di formazione relativi avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del Decreto, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati Reati.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza. La mancata partecipazione ai programmi di formazione può comportare l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate.

All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti coloro che operino per conto della Società è la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare qualsiasi violazione delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale/amministrativo: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di combattere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, radicando nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione o tentativo di violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

5.1. Procedimento sanzionatorio

Spetta alle funzioni preposte all'interno della Società, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri o delle regole previsti nel presente Modello. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della *privacy*, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza espone i risultati delle indagini svolte al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione.

Se ad essere coinvolto è il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Collegio Sindacale convoca l'assemblea affinché questa adotti le opportune deliberazioni.

Se ad essere coinvolto è il Presidente del Collegio Sindacale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione convoca l'assemblea affinché questa adotti le opportune deliberazioni. Se ad essere coinvolto è l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, delibera a maggioranza assoluta dei suoi membri un sostituto scelto tra persone, anche esterne alla Società, dotate del requisito di onorabilità.

Per quanto riguarda il personale dipendente le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Modello e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili.

5.2. Misure nei confronti di Dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Società:

- a) richiamo verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) licenziamento per giustificato motivo;
- e) licenziamento per giusta causa.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili e alle relative sanzioni, specificati nel Codice Etico, nel rispetto delle norme pattizie di cui al CCNL applicato dalla Società. In particolare:

- ✓ ogni deliberata o comunque dolosa commissione di reati di cui al Decreto, ovvero violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o qualifica comporterà la risoluzione del rapporto di lavoro a prescindere dal danno economico causato alla Società;
- ✓ anche ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta in violazione del Modello potrà comportare la medesima sanzione in relazione alla gravità del fatto o alle conseguenze pregiudizievoli, non necessariamente solo economiche, o alla eventuale recidiva o in relazione all'importanza delle procedure violate;

- ✓ nei casi di violazione di minore gravità, privi di ricadute pregiudizievoli, potranno essere comunque adottati provvedimenti disciplinari (richiamo verbale; rimprovero scritto; sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni), graduati secondo l'importanza e la serietà dell'accaduto. Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, tra cui:
 - l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
 - l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e
 - che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
 - l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

5.3. Misure nei confronti dei Collaboratori

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di Reati potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei rispettivi contratti, il pagamento di una penale pari ad un terzo del compenso (netto di imposte) di competenza degli ultimi dodici mesi, ovvero dell'eventuale minor periodo di durata del rapporto, per un ammontare comunque non inferiore ad euro 15.000,00 rivalutati annualmente a partire dal 1° gennaio 2012 sulla base del tasso ufficiale di riferimento della Banca Centrale Europea, e salvo l'eventuale maggior danno.

Nei casi più gravi, in aggiunta alla predetta sanzione, la Società potrà altresì recedere in tronco dal contratto di collaborazione fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale

comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

5.4. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato dalla Società.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono conformi a quelli indicati per i Dipendenti, tenuto conto del livello di responsabilità e della peculiarità del rapporto di lavoro, oltre che dell'intenzionalità e gravità del comportamento assunto.

5.5. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di accertamento di violazione (o il compimento di atti idonei diretti in maniera univoca a porre in essere una violazione) del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare immediatamente il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali procederanno agli accertamenti ritenuti necessari e assumeranno gli opportuni provvedimenti.

6. MODELLO E CODICI INTERNI O ESTERNI

6.1. Modello e Codice Etico

Al fine di garantire un completo adeguamento del proprio Modello alle esigenze espresse dal Decreto, la Società ha deciso di predisporre un proprio Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello stesso. Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale”, che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza dei propri esponenti e di tutti i Dipendenti, nonché di coloro che, anche dall’esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

6.2. Modello e linee guida delle associazioni di categoria

L’articolo 6 del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia.

La Società, nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle “Linee Guida” di Confindustria per l’adozione del modello organizzativo sulla responsabilità amministrativa degli Enti. Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle predette linee guida non inficia la validità dello stesso. Il singolo modello, infatti, deve essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, e quindi ben può discostarsi dai suddetti Modelli delle associazioni di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale.