



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Testo approvato dall'Organo Amministrativo della LND Impianti S.r.l. in data 13 giugno 2023



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 fisiche e delle associazioni.....	5
1.2.L'adozione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	7
2.ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ.....	9
2.1.Obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello.....	9
2.2.Struttura e funzione del Modello.....	9
2.3.Adozione del Modello nell'ambito della Società	10
3.ORGANISMO DI VIGILANZA.....	11
3.1.Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	11
3.2.Compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza	12
3.3.Regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	14
3.4.Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	14
3.5.Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza agli organi societari.....	17
4.SELEZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	18
4.1.Selezione del personale.....	18
4.2.Scelta dei Collaboratori.....	18
4.3.Comunicazione del Modello.....	19
4.4.Formazione del personale	19
5.SISTEMA DISCIPLINARE.....	21
5.1.Procedimento sanzionatorio.....	21
5.2.Misure nei confronti di Dipendenti.....	22
5.3.Misure nei confronti dei Collaboratori.....	23
5.4.Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	24
5.5.Misure a tutela del segnalante.....	24
6.MODELLO E CODICI INTERNI O ESTERNI.....	25
6.1.Modello e Codice Etico.....	25
6.2.Modello e linee guida delle associazioni di categoria.....	25
Allegato: Catalogo dei reati presupposto d.lgs. 231/2001.....	26



DEFINIZIONI

- "Attività Sensibile": le attività della LND Impianti nel cui ambito sussiste il rischio di commessa di reati;
- "CCNL": Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore applicato alla LND Impianti;
- "Collaboratori": soggetti che agiscono in nome e per conto della LND Impianti in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;
- "Destinatari": Collaboratori Dipendenti, gli Organi Sociali della LND Impianti;
- "Dipendenti": i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la LND Impianti, compresi i dirigenti;
- "D.lgs. 231/2001": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche o integrazioni;
- "Esponenti Aziendali": Dipendenti e gli Organi Sociali della LND Impianti;
- "Fornitori": fornitori di beni e servizi non professionali che rientrano nella definizione di Partner;
- "Linee Guida": Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, emanate dal D.lgs. 231/2001 approntate da Confindustria in data 31 marzo 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- "LND Impianti": Società LND Impianti S.r.l.
- "Modello": il modello di organizzazione, gestito e controllato dalla LND Impianti, 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, il Collegio Sindacale della LND Impianti.



- "Organismo di Vigilanza" : organismo interno di controllo, preposto all'effettivo funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché alla valutazione sull'aggiornamento;
- "P.A.": la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei quali è coinvolta la pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (art. 309 del codice penale pubblico servizio);
- "Reati": le fattispecie di reato alle quali si applica il d.lgs. 231/2001, in base al testo originario e al seguito di sue successive modificazioni (art. 1 della Legge n. 120 del 2023), con riferimento al catalogo dei reati presupposto d.lgs. 231/2001, modificato alla data del 2023;
- "RSPP" o "Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione" : il soggetto che possiede le capacità e dei requisiti professionali indicati nel Decreto Sicurezza, designato dal datore di lavoro, risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione, delle attività di prevenzione e protezione delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori (art. 91 del d.lgs. 231/2001 s.m.i.).



PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone fisiche e delle associazioni e associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio 2001, per adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone fisiche e delle associazioni internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone fisiche 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 degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e personale, o da persone fisiche che esercitano, anche in nome e per conto degli enti medesimi, funzioni di direzione o di vigilanza;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno degli enti medesimi.

Tale responsabilità si affianca a quella della persona fisica che ha realizzato il reato 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 dell'autorizzazione, 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 o promuovere i servizi. Tali misure sono applicate all'ente nel corso delle indagini, in via cautelare, qualora il giudice ne 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 re
all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso
alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto reato, in quanto, in relazione
degli enti, si tratta, in base a quanto riferito, di reato

- Reati in materia di rapporti con la Pubblica Amministrazione (Decreto)
- Delitti informatici e trattamento (Decreto)
- Reati transnazionali e criminalità organizzata del Decreto
- Reati in tema di falsità in monete, in carte val e pubblici crediti e strumenti
diriconoscimento (Decreto)
- Delitti contro l'industria e il commercio (Decreto)
- Reati societari (Decreto)
- Reati *ad finalit  di terrorismo o eversione dell'ordine democratico* (Decreto)
- Reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
(Decreto)
- Delitti contro la personalit  individuale (Decreto):
- Reati di abuso di incarico (Decreto)
- Reati commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della
salute sul lavoro (Decreto)
- Reati di riciclaggio di denaro, beni o utilit  e riciclaggio (Decreto)
- Delitti in materia di strumenti di pagamento (Decreto)
- Delitti in materia di violazioni dei diritti individuali (Decreto)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere mendaci all'autorit  giurisdizionale
(Decreto)
- Reati ambientali (Decreto)



- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Decreto)
- Reati di razzismo e omofobia (art. 251 del Decreto)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi automatici (art. 250 del Decreto)
- Reati Tributari (art. 25 del Decreto)
- Reati di Contrabbando (art. 25 del Decreto)
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 del Decreto)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali (art. 25 del Decreto)

Per il dettaglio dei singoli reati si rimanda all'allegato Catalogo dei reati presupposto d'lgs. 2 del presente Modello.

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 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 previsionsanzioni.

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 del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati che sono eventualmente verificatosi;



2. PRINCIPI GENERALI

Il Codice Etico costituisce un insieme di principi guida la cui osservanza ha fondamentale importanza per il conseguimento della società regolare e lo svolgimento delle attività, della gestione e l'immagine della LND Servizi.

Gli Amministratori, Dipendenti e Collaboratori della LND Servizi sono tenuti, nei rapporti con i clienti, a mantenere un comportamento etico, rispettoso delle leggi e dei regolamenti, con la massima correttezza ed integrità.

Nei rapporti e nelle relazioni commerciali è proibita qualsiasi pratica e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione e favoreggiamento contrario alla legge, ai regolamenti di settore, ai regolamenti e giuristi del presente Codice Etico. Tali condotte sono punite e sanzionate indipendentemente dal fatto che siano tentate, in maniera diretta o attraverso terzi, per ottenere vantaggi per la LND Servizi.

Non sono ammesse la dazione e il ricevimento di regali da parte di Amministratori, Dipendenti e Collaboratori che possa anche solo essere interpretata come eccitante le attività commerciali o di cortesia ad acquisire trattamenti di favore per sé o per qualsiasi attività della LND Servizi.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalia a funzionari pubblici o esteri o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio di costoro o indurre ad assicurare a sé, alla LND Servizi qualsiasi vantaggio. Tale principio concerne le regalie promesse ma anche quelle promesse provenienti da terzi.

La LND Servizi condannerà comportamenti sopra riportati quanto non consentiti dal Codice Etico.

2.1 Rispetto persona

La LND Servizi si impegna a rispettare i diritti, l'integrità fisica, culturale e morale di tutte le donne e gli uomini con cui si relaziona. La centralità della persona si esprime in particolare attraverso la valorizzazione dei Collaboratori (sia dipendenti che non) e l'attenzione rivolta ai bisogni e alle richieste dei clienti, della correttezza e trasparenza della negoziazione verso i fornitori e la Pubblica Amministrazione attiva al vertice del business e culturale della collettività.



2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

2.1 Obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello

Con l'adozione del Modello – approvata dall'Organo Amministrativo – la Società intende adempiere alle previsioni di legge, conformandosi in particolare al Decreto del Ministero della Giustizia e alle raccomandazioni delle Agenzie di Vigilanza emanate dalla Consob, e mantenere sempre aggiornato il sistema di controlli e di 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 che presentano un potenziale rischio di commissione delle differenti tipologie di reati previsti dal Decreto, e/o funzioni della Società che gli stessi possono essere compiute, e le procedure e/o regole interne finalizzate a prevenire il compimento di tali

Funzione

Scopo del Modello è la formalizzazione del sistema strutturato ed organico di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati, parte dei quali sono sotto la responsabilità della Società. La Società, adottando 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, la conoscenza delle attività che presentano un rischio di commissione dei reati e delle regole interne che disciplinano le stesse attività;
- ✓ determinare piena consapevolezza del potenziale autore del comportamento contrario alla legge e alle disposizioni interne della Società, e del suo impegno, in relazione al completamento della propria missione aziendale, di essere sinteso e di agire in modo corretto, onesto, diligente e trasparente;



- ✓ assicurare una organizzazione e un sistema dei controlli adeguato alla Società e garantire la correttezza dei comportamenti dei dipendenti, dei collaboratori e dei fornitori

Per poter definire il Modello (e i relativi controlli) è necessario svolgere una serie di attività, e precisamente:

- ✓ identificazione e valutazione delle Attività a rischio;
- ✓ censimento degli ambiti aziendali in cui si svolgono le diverse tipologie di attività da considerare;
- ✓ analisi dei presidi organizzativi (assetto organizzativo, code, procedure di condotta, sistemi di controllo) e individuazione delle possibili criticità.

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 rimessi all'Organo amministrativo la predisposizione e l'approvazione del Modello così come le successive modifiche, integrazioni e aggiornamenti di natura sostanziale.

È peraltro riconosciuto all'Organo amministrativo la facoltà di apportare al testo eventuali integrazioni e relative formalizzazioni.

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, proporre 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 verifica 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 o di composto da un unico membro o da un numero di componenti che non è superiore a quello previsto dai requisiti di onorabilità previsti dall'art. 5 del D.M. 18 marzo 1998 n. 161, di particolari competenze tecniche e specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
- ✓ non ha subito, essendo in corso di procedimento penale, sentenza di condanna (o di patteggiamento), pur se non passata in giudicato, per uno dei reati di cui al Decreto, ovvero un reato che comporta l'interdizione dai pubblici uffici ovvero l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici amministrativi o giuridiche o delle imprese;
- ✓ la nomina e le eventuali modifiche ed integrazioni sono l'Organismo di Vigilanza, sentito il parere del Sindacato amministrativo;
- ✓ all'atto della costituzione l'Organo Amministrativo assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa, il cui utilizzo sarà oggetto di rendicontazione in occasione dell'annualità di riferimento e presentato allo stesso Organo amministrativo.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, e da tutto quanto sopra in merito, è ritenuto che l'Organismo di Vigilanza che meglio risponde a tale scopo dovrebbe essere composto da un professionista dotato di specifiche capacità ispettive ed esperienza in materia di corporate governance in generale e di compliance al Decreto in particolare.

Qualora un componente dell'Organismo di Vigilanza intenda rinunciare all'incarico deve darne pronta e motivata comunicazione al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione è competente alla sua sostituzione. La revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio di Vigilanza, non può essere



revocato se non per giusta causa. A tale proposito, per giusta causa di re
esemplificativa e non esaustiva:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dall'attività per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza previsti dal D.lgs. 231/2001;
- una sentenza di condanna a carico della Società per uno dei reati presunti dal D.lgs. 231/2001, passata in giudicato, ove "l'insuccesso in attività di vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto all'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- il sopraggiungere di un inaccettabile rischio;
- la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo;
- grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti

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 opportune iniziative di miglioramento organizzativa, sistemi informatici, processi, procedure, aree a rischio e prevenzione dei reati previsti dal Decreto;



- ✓ vigilare sul funzionamento del Modello 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 dell'art.52 del d.lgs 231/2007 le violazioni delle disposizioni sulla normativa in cui l'Organo 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 relativamente agli ambiti di cui al Decreto, anche al fine di valutare se siano necessari interventi organizzativi ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- individuare gli eventuali interventi organizzativi e procedurali ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- verificare l'effettivo svolgimento di efficaci attività di formazione degli amministratori, del personale dipendente e dei collaboratori e valutare l'effettiva diffusione del Modello e/o di altre regole di comportamento ritenute opportune ai sensi del Decreto, nonché i risultati raggiunti;
- accertare l'effettivo svolgimento dei controlli effettuati dalle Funzioni preposte sull'osservanza delle procedure e delle regole di comportamento, in relazione alle specifiche attività del personale potenzialmente interessato ai reati previsti dal Decreto;
- costituire il riferimento per chi deve segnalare eventuali illecite subite o poste in essere da altri soggetti in relazione al Modello;
- segnalare gli interventi organizzativi e procedurali, nonché eventuali violazioni delle procedure e delle regole di comportamento, ai sensi dell'art.52 del Decreto, all'Organo amministrativo collegio Sindacale, ovvero, in caso di urgenza, al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- esporre al Presidente le violazioni da parte dei dipendenti e che ogni decisione in merito all'applicazione delle sanzioni resta di esclusiva competenza dell'Organo amministrativo,



che potrà consultare qualsiasi funzione aziendale, private dalle Codice
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 formato è e archiviato, insieme a 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 della Società e soggetti esterni.

L'Organismo di Vigilanza, infine, provvederà a darsi le proprie regole di fu
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 idoneo
idoneo ad assolvere alla funzione di prevenzione di fatti di natura amministrativa, o funzione da
amministrativo, o funzione da esso delegata all'Organismo di Vigilanza ogni modifica
interventuta nell'Organigramma della Società è il sistema di deleghe di volta in volta in

Segnalazioni

L'art 6 del D.lgs. 231/2001, comma 2-bis, prescrive che i Modelli di organizzazione, gestione
debbano prevedere, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva del
Parlamento europeo e del Consiglio del 29, 23 ottobre 2001 di segnalazione interna,
ritorsione e il sistema disciplinare.

A tal scopo, i Destinatari del Modello hanno il dovere di effettuare direttamente all'OdV segnalazioni
“circostanziate di condotte illecite” rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, “fondate su elementi di fatto
precisi e concordanti”, o “di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente” di cui siano
venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.



Modalità delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere effettuate direttamente all'OdV utilizzando la web del LND, società della Società [lnd.it](http://www.lnd.it) ovvero inviando una comunicazione tramite elettronica, all'info@lndimpianti.it

L'OdV, a cui è riservata in esclusiva la consultazione delle segnalazioni pervenute, dalla data di ricezione ha l'obbligo nei confronti del segnalante:

- di comunicare entro sette giorni il ricevimento della segnalazione,
- di fornire, entro tre mesi, un riscontro alla segnalazione.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute - gli eventuali provvedimenti conseguenti sono a conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare assicurata ai segnalatori tutte previste dal D.Lgs. 24/2023, nonché la riservatezza delle informazioni di particolare attenzione alle segnalazioni su presunte violazioni del Modello.

L'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione, si astiene dalle informazioni riservate per fini diversi da quelli previsti dal D.lgs. 231/2001 conformi alle proprie funzioni.

Segnalazioni obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, l'OdV è obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- le segnalazioni pervenute che prospettino comportamenti fraudolenti o in violazione delle norme interne;
- i reclami da cui emergano possibili ipotesi di frode o irregolarità comportamentali;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da altri organi, nei quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di dipendenti o collaboratori della Società o di Organi Sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari o di reati;



• i rapporti e relazioni preparati dai responsabili di altre Società e Filiali e della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;

• le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti ed alle eventuali provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione o relative motivazioni, qualora essi siano sospetti di reati o violazione dell'obbligo di comportamento o procedurali del Modello.

Gli obblighi di segnalazione da parte di Consulenti/Collaboratori e Partner sono disciplinate dalle clausole inserite nei contratti che legano i soggetti alla Società.

In ogni caso, qualora un Dipendente o un membro degli Organi Sociali non adempia agli obblighi informativi sopra menzionati, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare la cui entità, in base alla gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati, sarà comminata secondo le modalità indicate nel capitolo presente Modello.

Il segnalatore e tutti gli altri "soggetti tutelati" previsti dalla normativa (ad es. "facilitatori") non possono subire alcuna ritorsione. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto comportamenti, atti o omissioni nei confronti dei Soggetti tutelati, si presume che gli stessi siano stati motivati dalla segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai Soggetti tutelati, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del d.lgs. 24/2023, una segnalazione o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.



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

L'Organismo di Vigilanza, annualmente e preferibilmente in occasione dell'approvazione del bilancio d'esercizio, predisponerapporto scritto all'Organo amministrativo e al Collegio Sindacale 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 natura tecnica, organizzativa o di altra natura;
- ✓ i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello da parte dei dipendenti e Collaboratori della Società;
- ✓ l'elenco delle attività che si prevedono per l'anno successivo.

L'Organo amministrativo e il Collegio Sindacale sono tempestivamente informati dall'Organismo di Vigilanza su tutti i casi di violazione del Modello da parte dei dipendenti e Collaboratori della Società.

Resta ferma la facoltà dell'Organo amministrativo e del Collegio Sindacale di convocare d'urgenza l'Organismo di Vigilanza o di richiedere eventuali verifiche e/o interventi.



4. SELEZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La selezione, l'adeguata formazione e la costante informazione dei Dipendenti in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello di Impianto, per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione personale, tenuto ad avere piena conoscenza degli obiettivi aziendali e delle modalità attraverso le quali perseguirli, approntando un 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 del personale deve essere improntata a criteri di trasparenza nonché a criteri tali da garantire la scelta di soggetti di competenza, integrità ed affidabilità. La società si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del personale, in modo che la professionalità e l'impegno ad essi richiesto siano intesi come valori determinanti il conseguimento degli obiettivi dell'impresa.

4.2 Scelta dei collaboratori

La scelta e la gestione dei collaboratori risponde esclusivamente a criteri di professionalità, integrità, correttezza e trasparenza.

- negli accordi o nei contratti che vengono stipulati con i collaboratori e opportune usanze che consentano alla società di avere il rapporto con i comportamenti da parte dei consulenti esterni non impropriamente dettati dalla Società
- le strutture aziendali avvalgono del Collaboratore 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 finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il presente Modello. L'attività è svolta 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 delle riunioni del Comitato Etico;
- ✓ diffusione degli stessi e delle modifiche e/o integrazioni emanate dalla 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 in base alla qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui questi operano, dello svolgimento da parte degli stessi di funzioni di rappresentanza o di attribuzione di eventuali poteri.

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

- ✓ amministratori e dirigenti;
- ✓ Dipendenti che svolgono Attività Sensibili;
- ✓ altri Dipendenti e collaboratori.

Tutti i programmi di formazione relativi avranno un contenuto minimo nell'illustrazione dei principi del Decreto, costitutivi del Modello di fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti ritenuti incompatibili con il Modello.



In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione fornirà ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto delle norme di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso. La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e la frequenza è demandata 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 condizione imprescindibile per la sua operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti coloro che operino in base alla previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare qualsiasi violazione 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 disincentivare qualsiasi violazione del Codice Etico Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, amministrativi e aziendali ed in tutti coloro che collaborano con la Società in qualsiasi veste e ruolo, in linea con la ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione o tentativo di violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle attività e/o incarichi.

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 previste 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 dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza espone i risultati delle indagini svolte al Collegio Sindacale, l'organo amministrativo.

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

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

Per quanto riguarda il personale dipendente le procedure di accertamento di violazioni del Modello e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno secondo le procedure.



cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, o applicabili.

5.2. Misure nei confronti dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti delle regole comportamentali di Modello prescritte costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti sono quelli previsti dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e speciali applicabili quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato alla Società

- a) richiamo verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 30 giorni;
- d) licenziamento per giustificato motivo;
- e) licenziamento per giusta causa.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di reati e relative sanzioni, specificate nel Codice Etico, nel rispetto delle norme applicabili alla Società. In particolare:

- ✓ ogni deliberata o comunque dolosa commissione di reati di natura disciplinare e di omissione dei doveri fondamentali propri della funzione e qualificazione del rapporto di lavoro a prescindere dal danno economico causato alla Società;
- ✓ anche ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta in violazione delle regole di condotta potrà comportare la medesima sanzione in relazione alla gravità e alle conseguenze pregiudizievoli, non necessariamente solo economiche, derivanti dalla violazione delle regole di condotta all'importanza delle procedure violate;
- ✓ nei casi di violazione di minore gravità, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari (richiamo verbale, rimprovero scritto, sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 30 giorni).



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 la contestazione sia fatta per iscritto;
- 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 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 responsabilità ragionevolmente ritenersi sempre pari per gli effetti del Decreto seguito della condotta censurata.

5.3. Misure nei confronti dei lavoratori

Ogni comportamento posto in essere dal lavoratore in contrasto con le norme di cui al presente Modello e tale da comportare il rischio di danno economico, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, nel pagamento penale pari ad un terzo del compenso (credito) spettante negli ultimi dodici mesi, dell'eventuale minor periodo di durata del rapporto, per un ammontare comunque non inferiore a 15.000,00 rivalutati annualmente al 28/12/2014 alla base del tasso ufficiale di sconto della Banca Centrale Europea, è salvo il maggior danno.

Nei casi più gravi, in aggiunta alla presente sanzione si recederà in tronco dal contratto di collaborazione e l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da un comportamento derivino danni sociali come nel caso di pubblicazione da parte del giudice di misure previste dal Decreto.



5.4. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di accertamento di violazione (o il compimento di atti idonei a ritenersi in essere una violazione) del Modello da parte di un amministratore o un consigliere, l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare immediatamente il Collegio Sindacale e a procedere agli accertamenti ritenuti necessari e ad adottare i provvedimenti opportuni. Se invece la violazione è commessa da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo provvede ad informare l'Organo Amministrativo per gli opportuni provvedimenti.

5.5. Misure a tutela del segnalante

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001, comma 2-bis, sono previste, nelle modalità dei precedenti paragrafi, sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le disposizioni del Modello di segnalatore ai sensi del D.lgs. 24/2013, art. 11, comma 1.

Le stesse sanzioni sono applicabili a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni all'Organismo di Vigilanza che si rivelano successivamente infondate.

¹ Ai sensi del d.lgs. 24/2013, art. 11, comma 1, il segnalante è una persona fisica che assiste una persona segnalante operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.



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 della 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 “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza dei propri esponenti e 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 rappresentative dei dirigenti comunicati al Ministero della giustizia.

La Società è alla predisposizione del proprio Modello “Linee Guida” di Confindustria per l’adozione del proprio Modello. Inoltre, la Società ha provveduto a successivamente aggiornare il Modello stesso sulla base della seconda edizione delle Linee Guida di Confindustria del 2014 e successivamente aggiornate nel giugno 2021.

Restando inteso che la scelta di non adeguarsi a qualche Modello di categoria è legittima e non inficia l’adempimento dello stesso. Il Modello, inoltre, deve essere redatto sulla base della realtà concreta della Società e quindi ben può discostarsi dai suddetti Modelli di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale.



Allegato Catalogo dei reati presupposto d.lgs. 231/2001

Aggiornato alla data del 22-marzo-2023 provvedimento inserito: D.lgs. 2 marzo 20