



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Testo approvato dall'Organo Amministrativo 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 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	13
3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	14
3.5 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza agli organi societari	16
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



DEFINIZIONI

- "Attività Sensibile": le attività LND Servizi in cui ambito sussiste il rischio di commettere Reati;
- "CCNL": Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore applicato ai dipendenti LND Servizi;
- "Collaboratori": i soggetti che agiscono in nome e per conto della LND Servizi per forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;
- "Destinatari": i Collaboratori Dipendenti, gli Organi Sociali della LND Servizi;
- "Dipendenti": i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la LND Servizi, compresi i dirigenti;
- "D.lgs. 231/2001": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e le 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 che entrano nella definizione di Partner;
- "Linee Guida": le Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, approvate da Confindustria in data 31 marzo 2008 e successivamente modificate e integrate;
- "LND Servizi" o "Società LND Servizi";
- "Modello": il modello di organizzazione, gestito dalla LND Servizi dal 2008;
- "Operazione Sensibile": l'operazione o atto che si colloca nell'ambito delle Attività Sensibili;
- "Organi Sociali": l'Assemblea dei Soci, l'Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale/Revisori della LND Servizi;



PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto per i giudici, i pubblici dipendenti 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 del personale giuridico internazionale.

Con tale Decreto, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone fisiche, 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, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e delle cui attività sono responsabili, o persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e i medesimi, o
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti

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'ammnistia.

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 del contratto di appalto, 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 o le attività. Tali misure sono applicate all'ente nel corso delle indagini, in via cautelare, qualora il giudice preveda 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 particolare di:

- ✓ Reati in materia di rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)
- ✓ Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 del Decreto)
- ✓ Reati transnazionali e di criminalità organizzata (art. 24 del Decreto)
- ✓ Reati in tema di falsità in monete, in carte valonubblicobrediti, strumenti
di riconoscimento (art. 25 del Decreto)
- ✓ Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 del Decreto)
- ✓ Reati societari (art. 25 del Decreto)
- ✓ Reati con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25 del Decreto)
- ✓ Reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 del Decreto)
- ✓ Delitti contro la personalità individuale (art. 25 del Decreto)
- ✓ Reati di abuso di incarico (art. 25 del Decreto)
- ✓ Reati commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della
salute sul lavoro (art. 25 del Decreto)
- ✓ Reati di riciclaggio di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 del Decreto)
- ✓ Delitti in materia di strumenti di pagamento (art. 25 del Decreto)
- ✓ Delitti in materia di violazioni dei diritti (art. 25 del Decreto)
- ✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci (art. 25 del Decreto)
- ✓ Reati ambientali (art. 25 del Decreto)
- ✓ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 del Decreto)



- ✓ Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 del Decreto)
- ✓ Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchiature (art. 25 D.lgs. 231/2001)
- ✓ Reati Tributari (art. 25 del D.lgs. 231/2001)
- ✓ 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. 231/2001" 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, tra le altre, 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 di cui è 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 di reati. L'aperta esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude, dunque, la "colpa" dell'Ente e rende ad esso inapplicabili le pene e le 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 del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati che sono effettivamente verificatosi;



- b) il compito di vigilanza sul modello e l'osservanza del modello nonché di curare il suo aggiornamento è affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomia propria e di controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i poteri 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 del modello di organizzazione e controllo sono in particolare:

- i. l'individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati previsti dal Decreto
- ii. la previsione di specifici protocolli diretti a programmare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii. l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- iv. la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- v. 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 – approvata appositamente dal Consiglio Amministrativo – la Società intende adempiere alle previsioni di legge, conformandosi principalmente ai principi ispiratori del Decreto e alle raccomandazioni delle Autorità di vigilanza emanate dalla Consob in materia e mantenere sempre aggiornato il sistema dei controlli e il sistema 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 le scelte adottate dalla Società per darne attuazione, e da una “Parte Speciale”, in cui sono individuate le diverse attività che presentano un potenziale rischio di commissione di reati e gli stessi reati. Le procedure e/o regole interne che disciplinano gli stessi reati possono essere diversamente realizzate e le procedure e/o regole interne servono 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 prevenzione dei reati, da parte dei soggetti legati a vari livelli all'attività della Società. La Società, nell'adozione del 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 di reati e delle regole interne che disciplinano le stesse attività;
- ✓ determinare piena consapevolezza del potenziale impatto del comportamento della Società e delle disposizioni interne e del sistema di riferimento al completamento



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 nominato dalla Società è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed ha le seguenti caratteristiche:

- ✓ è di tipo monocratico o di tipo composto da un unico membro o da più membri, tutti i quali devono possedere i requisiti di onorabilità previsti dall'art. 5 del D.M. 18 marzo 1998 n. 161, di particolari competenze tecniche e professionali specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
- ✓ non ha subito, essendo in corso di procedimento penale, una 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 direttivi delle aziende private, giuridiche o delle imprese;
- ✓ la nomina e le eventuali modifiche ed integrazioni sono l'organo competente dell'Organismo di Vigilanza, sentito il parere del Sindacato/Revisore unico;
- ✓ 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 della relazione annuale presentata dallo stesso Organo amministrativo.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, e da tutto quanto sopra, si ritiene che l'Organismo di Vigilanza che meglio risponde a tali requisiti dovrebbe essere composto da un professionista dotato di specifiche capacità ispettive ed esperto in corporate governance in generale e di compliance al Decreto in particolare.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera dell'Organo Amministrativo per uno dei seguenti motivi:



- monitorare l'adeguato funzionamento del Modello relativamente agli ambiti di cui al Decreto, anche al fine di valutare se siano necessari interventi ed iniziative 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 vagliare ed effettuare periodicamente il personale, eventualmente aggiornamenti del Modello e/o, del Codice di altre regole di comportamento ritenute opportune ai sensi del Decreto, in conformità ai requisiti richiesti;
- accertare l'effettivo svolgimento dei controlli effettuati dalle Funzioni preposte sull'osservanza delle procedure e delle regole di comportamento, in tal senso, le disposizioni 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 società o esterni al;
- segnalare gli interventi organizzativi e procedurali, nonché eventuali procedure e delle regole di comportamento rilevanti all'Organo amministrativo del Collegio Sindacale/Revisore verifico in caso dal Presidente del Consiglio Amministrativo/Amministratore Delegato;
- esporre al Presidente Amministratore Delegato le violazioni da parte dei Dipendenti restando che ogni decisione in merito all'applicazione delle sanzioni resta di esclusiva competenza dell'Organo amministrativo, che potrà consultare qualsiasi funzione a base alle regole previste dal Codice e in osservanza della disciplina.

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 ed archiviato in apposito libro. sistematicamente 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 di soggetti esterni.

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

3.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Organigramma e Sistema delle Deleghe

Affinché il Modello rifletta correttamente l'organizzazione della Società e sia concretamente idoneo ad assolvere alla funzione di prevenzione di fatti di natura amministrativa, o funzione da esso delegata all'Organismo di Vigilanza ogni modifica intervenuta 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 e controllo debbano prevedere, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 25 settembre 2001 di segnalazione interna, di segnalazione, di segnalazione 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 www.lnd.it ovvero inviando una comunicazione tramite e-mail elettronica, all'odv@lnd.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 e assicura ai segnalatori tutte le tutele 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 dal diffondere 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 Organi Sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimenti per i reati;
- i rapporti e relazioni preparati dai responsabili di attività funzionali della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni in contrasto con l'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti ed alle eventuali misure adottate (provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione o di non prosecuzione, relative motivazioni, qualora essa sia conosciuta di reati o violazione dell'osservanza del comportamento o procedurali del Modello.



Gli obblighi di segnalazione da parte di Consulenti/Collaboratori e Partner s
clausole inserite nei contratti che legano i soggetti alla

In ogni caso, qualora un Dipendente o un membro degli Organi Sociali non
informativi sopra menzionati, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplin
della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati comminata secondo l
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 avvenute a seguito di comportamenti, atti o omissioni nei
confronti dei Soggetti tutelati, si presume che gli stessi siano stati p
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 s
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
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
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, predisponerà rapporto scritto all’Organo amministrativo e al Collegio Sindacale/Revisori
unico 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 t
- ✓ i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del M
realizzazione;



- ✓ l'elenco delle attività che si prevedono per l'anno successivo.

L'Organo amministrativo e il Collegio Sindacale/Revisore contabile, immediatamente informando l'Organismo di Vigilanza su tutti i casi di accertata violazione del Modello da parte dei vertici, dipendenti e collaboratori della Società.

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

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza relaziona nella prima seduta utile dell'Organo amministrativo nei casi in cui la norma del decreto legislativo n. 231 del 2007 ha svolto attività di comunicazione alle autorità di vigilanza, o in caso di accertamento di tutti gli atti o i fatti di cui è venuto a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti.



4. SELEZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La selezione, adeguata formazione e la costante informazione dei Dipendenti in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello di riferimento, 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, approvando 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 e professionalità, nonché a criteri tali da garantire la scelta di personale competente, integrità ed affidabilità. L'impegno 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 deve rispondere esclusivamente a criteri di professionalità, integrità, correttezza e trasparenza.

- negli accordi o nei contratti che vengono stipulati con i Collaboratori, opportune clausole consentano alla società risolvere il rapporto qualora comportamenti da parte dei consulenti esterni non impongano l'adozione di provvedimenti;
- le strutture aziendali avvalgono del Collaboratore designato responsabile 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 e all'Organismo amministrativo la cooperazione con l'Organismo di Vigilanza. In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede:

- ✓ invio a tutto il personale, anche in occasione della redazione del Codice Etico;
- ✓ diffusione degli stessi e delle modifiche e/o integrazioni procedurali 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 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

- ✓ amministratori e dirigenti;
- ✓ 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 non consentiti in sopraccitato.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato sui fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto dell'ambito 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 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 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, sia in veste di dipendenti che di collaboratori, alla 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 e in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni previste nel 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/Revisore unico o all'Organo amministrativo.

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

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

Per quanto riguarda il personale dipendente le procedure di competenza del Collegio Sindacale/Revisore unico e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno in base alle disposizioni del Modello.



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 del comportamento regolato cui al Modello 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 relative alle sanzioni, specificate nel Codice Etico, nel rispetto delle norme applicabili alla Società. In particolare:

- ✓ ogni deliberata o comunque dolosa commissione di reati di cui al Modello e di doveri fondamentali propri della funzione o qualsiasi comportamento che impedisca il 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 e alle conseguenze pregiudizievoli, non necessariamente solo economiche, derivanti dalla violazione all'importanza delle procedure violate;
- ✓ nei casi di violazione di minore gravità, privi di ricadute pregiudizievoli, 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 dai lavoratori in contrasto con quanto previsto dal presente Modello e tale da comportare il rischio di poter essere sanzionato, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, nel pagamento di una sanzione penale pari ad un terzo del compenso (retribuzione) degli ultimi dodici mesi, dell'eventuale minor periodo di durata del rapporto, per un ammontare comunque non inferiore a 15.000,00 rivalutati annualmente a partire dal 2012 alla base del tasso ufficiale di riferimento 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 lavoro, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società 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 del Consiglio, l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare immediatamente il Collegio Sindacale/Revisore unico che procede agli accertamenti ritenuti necessari e ad assumere i provvedimenti. Se invece la violazione è commessa da parte del Collegio Sindacale/Revisore unico, 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 i doveri e i soggetti che effettuano segnalazione all'Organismo di Vigilanza e per i soggetti c.d. "facilitatori"³.

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

²Ai sensi del d.lgs. 24/2023: ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solitamente di natura finanziaria o contabile o della divulgazione pubblica, che provochi alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno.

³Ai sensi del d.lgs. 24/2023: una persona fisica che assiste nel processo di segnalazione, operante 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 aggiornare il Modello stesso sulla base della pubblicazione delle Linee Guida di Confindustria pubblicate nel luglio 2021.

Restando che la scelta di non adeguarsi a codici di comportamento di cui alle linee guida non inficia l'adempimento dello stesso. Il Modello, infatti, deve essere redatto sulla base della realtà concreta della Società e quindi ben può discostarsi dai suddetti codici di comportamento di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale.