

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO**  
**AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

**LIZZI SRL**

**PARTE GENERALE**

<b>Versione</b>	01	<b>Data Versione:</b>	
<b>Descrizione:</b>	Adozione del Modello		
<b>Motivazioni:</b>	Adozione del modello		
<b>Approvazione:</b>	Amministratore Unico		

## Indice

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 .....	4
1.1 Principi generali della responsabilità amministrativa degli Enti .....	4
1.2 I presupposti della responsabilità amministrativa degli Enti .....	5
1.2.1 <i>I soggetti attivi del reato-presupposto ed il loro "legame" con l'Ente</i> .....	5
1.2.2 <i>Interesse o vantaggio dell'Ente</i> .....	5
1.2.3 <i>I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti</i> .....	6
1.3 Le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa degli Enti .....	6
1.3.1 <i>Responsabilità amministrativa dell'Ente e reati-presupposto commessi da soggetti in posizione apicale</i> .....	6
1.3.2 <i>Responsabilità amministrativa dell'ente e reati-presupposto commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione</i> .....	7
1.4 L'applicazione pratica del D. Lgs. n. 231/01 .....	8
1.4.1 <i>Gli "adempimenti ad efficacia esimente" della responsabilità amministrativa degli Enti</i> .....	8
1.5. Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti .....	8
1.5.1 <i>Le sanzioni pecuniarie</i> .....	9
1.5.2 <i>Le sanzioni interdittive</i> .....	10
1.5.3 <i>La pubblicazione della sentenza di condanna</i> .....	11
1.5.4 <i>La confisca del prezzo o del profitto del reato</i> .....	11
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO .....	11
2.1 La Società .....	11
2.2 L'assetto societario .....	12
2.3 Gli strumenti di governance della Società .....	13
2.4 Rapporti infragruppo .....	15
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DELLA SOCIETA' .....	16
3.1 Obiettivi e funzione del Modello .....	16
3.2 Destinatari del Modello .....	16
3.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale .....	17
3.3.1 <i>Individuazione delle aree, delle attività e dei processi sensibili</i> .....	18
3.3.2 <i>Identificazione dei Key Officer</i> .....	19
3.3.3 <i>Analisi dei processi e delle Attività Sensibili</i> .....	19
3.3.4 <i>Individuazione dei meccanismi correttivi: analisi di comparazione della situazione esistente rispetto al Modello a tendere</i> .....	20
3.3.5 <i>Adozione del Modello</i> .....	21
3.3.6 <i>Criteri di aggiornamento del Modello</i> .....	21
4. Organismo di Vigilanza .....	22
4.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	22

4.2 I compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	24
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	26
4.4 Informativa verso l'Organismo di Vigilanza .....	26
4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni .....	29
<b>5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....</b>	<b>29</b>
5.1 Principi generali.....	29
5.2 Condotte sanzionabili: categorie fondamentali .....	29
5.3 Soggetti.....	30
5.4 Violazioni del modello e relative sanzioni .....	30
5.5 Misure nei confronti dei dipendenti.....	30
5.6 Misure nei confronti dei dirigenti.....	31
5.7 Misure nei confronti di amministratori e sindaci .....	31
5.8 Misure nei confronti degli altri destinatari.....	31
<b>6. SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE .....</b>	<b>32</b>
6.1 Formazione e diffusione del Modello .....	32
6.2 Componenti degli organi sociali, dipendenti, dirigenti e quadri.....	33
6.3 Altri Destinatari .....	33

# 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

## 1.1 Principi generali della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In particolare, il Decreto ha previsto che gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica, sono responsabili nel caso in cui propri apicali, i propri dirigenti o coloro che operano sotto la direzione o la vigilanza di questi, commettano alcune fattispecie di reato, tassativamente individuate, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Il fine della norma è quello di sensibilizzare gli enti sulla necessità di dotarsi di una organizzazione interna idonea a prevenire la commissione di reati da parte dei propri apicali o delle persone che sono sottoposte al loro controllo.

Si noti che la responsabilità amministrativa dell'Ente non è sostitutiva di quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il c.d. reato presupposto, ma si aggiunge ad essa.

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Reati commessi nei rapporti con la P.A e di corruzione. (artt. 24 e 25).
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis).
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter).
- Concussione e corruzione (art. 25).
- Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti segni di riconoscimento (art. 25-bis).
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1).
- Reati societari (art. 25-ter).
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione (art. 25-quater).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1).
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies).
- Abusi di mercato (art. 25-sexies).
- Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies).
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies).
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies).
- Reati ambientali (art. 25-undecies).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies).
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies).

- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

L'elenco completo dei reati suscettibili, in base al Decreto, di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente e il dettaglio delle categorie di reato per le quali si può ipotizzare la commissione nel contesto operativo della Società, è riportato all'interno della Parte Speciale del Modello.

## **1.2 I presupposti della responsabilità amministrativa degli Enti**

### ***1.2.1 I soggetti attivi del reato-presupposto ed il loro "legame" con l'Ente***

L'art. 5, comma 1, del Decreto, indica le persone fisiche il cui comportamento delittuoso fa derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, in virtù della teoria della c.d. immedesimazione organica.

Ai sensi di tale articolo, difatti, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persona che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Con riferimento ai soggetti individuati *sub a)*, non è necessario che la posizione apicale sia rivestita "in via formale", ma è sufficiente che le funzioni esercitate, anche "di fatto" siano effettivamente di gestione e di controllo (come rilevato dalla Relazione Ministeriale al Decreto, difatti, devono essere esercitate entrambe).

### ***1.2.2 Interesse o vantaggio dell'Ente***

Le persone fisiche dal cui comportamento delittuoso può derivare la responsabilità amministrativa devono aver commesso il c.d. reato presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

L'interesse dell'Ente presuppone sempre una verifica *ex ante* del comportamento delittuoso tenuto dalla persona fisica, mentre il "vantaggio" richiede sempre una verifica *ex post* e può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse. I termini "interesse" e "vantaggio" hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi e hanno ciascuno una specifica ed autonoma rilevanza, in quanto può ben accadere, ad esempio, che una condotta che inizialmente poteva sembrare di interesse per l'ente, poi, di fatto, a posteriori non porti il vantaggio sperato. L'Ente non risponde, di converso, se le persone indicate sub 1.2.1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o dei terzi: in tale evenienza infatti si tratterebbe di un vantaggio in un certo qual modo "fortuito", come tale non attribuibile alla volontà dell'ente.

Nell'ipotesi in cui la persona fisica abbia commesso il c.d. reato presupposto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non abbia ricavato vantaggio alcuno o ne abbia ricavato un vantaggio minimo, vi sarà comunque responsabilità e l'applicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto della sanzione pecuniaria ridotta della metà e comunque non superiore a € 103.291,38).

### **1.2.3 I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti**

La responsabilità amministrativa dell'Ente può essere configurata solo in relazione a quegli illeciti penali espressamente individuati come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente dal D. Lgs. n. 231/2001.

L'Ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa, in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto (c.d. principio di legalità).

### **1.3 Le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa degli Enti**

Gli articoli 6 e 7 del Decreto disciplinano le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

#### **1.3.1 Responsabilità amministrativa dell'Ente e reati-presupposto commessi da soggetti in posizione apicale**

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. 231/2001, se prova che:

- a) l'organo dirigente abbia 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, l'efficacia e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, di cui alla lettera b).

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stato aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti. In particolare, è stato previsto, ai fini dell'esimente, che i Modelli debbano prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e 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; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”.

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i Modelli di organizzazione e gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello è un complesso di regole e strumenti finalizzato a dotare l'Ente di un efficace sistema organizzativo e di gestione, che sia anche idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti poste in essere da coloro che operano per conto della società. I Modelli possono essere adottati, garantendo le suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto.

Il Decreto delinea un differente trattamento per l'Ente a seconda che il reato-presupposto sia commesso:

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

Nella prima ipotesi, la disciplina di cui al Decreto prevede la c.d. “l'inversione dell'onere probatorio” riguardo all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati- presupposto. Ciò significa che, qualora venga contestato un illecito amministrativo conseguente alla commissione di uno o più reati- presupposto da parte di un apicale, è l'Ente a dover dimostrare (“non risponde se prova” la sussistenza di tutto quanto richiesto dal Decreto).

### **1.3.2 Responsabilità amministrativa dell'ente e reati-presupposto commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione**

L'art. 7 del Decreto statuisce che se il reato-presupposto è stato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lettera b), l'Ente è responsabile se la commissione del citato reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello dovrà prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione

nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. L’efficace attuazione del Modello, inoltre, richiede:

- a) una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

## **1.4 L’applicazione pratica del D. Lgs. n. 231/01**

### ***1.4.1 Gli “adempimenti ad efficacia esimente” della responsabilità amministrativa degli Enti***

Il Decreto prevede, dunque, quale adempimento dell’Ente ad efficacia esimente, l’adozione di un Modello che risponda alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L’efficace attuazione del Modello, inoltre, richiede:

- una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

## **1.5. Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti**

Il Decreto disciplina quattro tipi di sanzioni amministrative applicabili agli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- 1) le sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare), applicabili a tutti gli illeciti;
- 2) le sanzioni interdittive, applicabili anche come misura cautelare e comunque soltanto nei casi di particolare gravità di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall’esercizio dell’attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La ratio della disciplina predisposta in ambito sanzionatorio è evidente: con la previsione delle sanzioni pecuniarie e interdittive si intende perseguire sia il patrimonio dell'ente che la sua operatività, mentre, con l'introduzione della confisca del profitto, si vuole fronteggiare l'ingiusto ed ingiustificato arricchimento dell'Ente tramite la commissione di reati.

### **1.5.1 Le sanzioni pecuniarie**

La sanzione pecunaria è la sanzione fondamentale, applicabile sempre e a tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La sanzione pecunaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo di una quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37 ed è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

In ogni modo, l'importo della quota è sempre pari a 103,29 euro se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo (art. 12, comma 1, lett. A, del Decreto);
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (art. 12, comma 1, lett. B, del Decreto).

La sanzione pecunaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecunaria non può essere inferiore a euro 10.329,14.

Per quantificare il valore monetario della singola quota, pertanto, il giudice penale deve operare una "duplice operazione": deve dapprima determinare l'ammontare del numero delle quote sulla scorta dei citati indici di gravità dell'illecito, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per attenuare le conseguenze del reato e, successivamente, determinare il valore monetario della singola quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Sono previste, infine, due ipotesi di riduzione della pena pecunaria:

- 1) la prima concernente i casi di particolare tenuità del fatto, nel cui ambito la sanzione pecunaria da irrogare non può essere superiore a euro 103.291,00 né inferiore ad euro 10.329,00;
- 2) la seconda è dipendente dalla riparazione o reintegrazione dell'offesa realizzata.

Comunque, l'art. 27 del Decreto fissa un limite invalicabile all'ammontare della sanzione, disponendo che l'Ente può essere chiamato a rispondere del pagamento della sanzione pecuniaria solo entro i limiti del fondo comune o del patrimonio.

### **1.5.2 Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive si applicano unitamente alla sanzione pecuniaria, ma solamente in relazione ai reati-presupposto per i quali sono espressamente previste.

La loro durata non può essere inferiore a tre mesi e non può essere superiore a due anni.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività e si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata);
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

La loro applicazione, pertanto, può, da un lato, paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'Ente, dall'altro, condizionarla sensibilmente attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o la sottrazione di risorse finanziarie.

Trattandosi di sanzioni particolarmente gravose, nel Decreto è stabilito che possano essere applicate solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Tali sanzioni, in ogni modo, non si applicano qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzie l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Non si applicano, inoltre, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, "concorrono" le seguenti condizioni (c.d. riparazione delle conseguenze del reato):

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

### **1.5.3 *La pubblicazione della sentenza di condanna***

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice, i quali, si può ipotizzare, saranno giornali "specializzati" o di "settore", ovvero potrà essere pubblicata mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, il tutto a complete spese dell'ente.

Tale sanzione ha una natura meramente afflittiva ed è volta ad incidere negativamente sull' immagine dell'Ente.

### **1.5.4 *La confisca del prezzo o del profitto del reato***

Nei confronti dell'ente, con la sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Per "prezzo" del reato, si intendono le cose, il denaro o le altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione della condotta criminosa.

Per "profitto" del reato, si intende la conseguenza economica immediata ricavata dall'illecito.

La confisca per equivalente è divenuta, recentemente, uno degli strumenti più utilizzati per contrastare la c.d. criminalità del profitto.

Anche tale sanzione, come la precedente di cui *sub* 1.5.3 ha una diretta matrice penalistica.

## **2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO**

### **2.1 La Società**

La Società, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello, alla luce delle prescrizioni del Decreto. L'iniziativa intrapresa dalla Società di adottare il Modello è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto che indicano il Modello quale elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione dei Dipendenti.

Lizzi srl è una Società che da decenni esercita l'attività di produzione e commercio all'ingrosso o al dettaglio di prodotti alimentari e, specificamente, di prodotti della pasticceria, in conformità all'oggetto societario alla visura camerale ed ai principi, anche di natura etica, che ne ispirano l'azione.

## **2.2 L'assetto societario**

Lizzi srl, con sede legale in Assago (MI), via Mario Idiomi n. 2, nasce nel 1973 e, dal 2020 viene acquisita dalla società Forno d'Asolo spa entrando a far parte del Gruppo FDA Group, del quale fanno parte le società Forno d'Asolo spa, capogruppo che ne detiene l'intera partecipazione sociale, la società S.I.P.A. spa. e, appunto, la società Lizzi srl. La società opera nelle unità e sedi operative indicate nella visura camerale. Il sistema di amministrazione adottato è rappresentato dall'amministratore Unico e da un organo di controllo costituito dal Collegio Sindacale. Unitamente all'Amministratore Unico operano una serie di procuratori generali e speciali, nominati con apposita procura regolarmente registrata presso la Camera di Commercio.

### **Organo Amministrativo**

La Società è amministrata da un Amministratore Unico (AU).

L'AU è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, nella misura e nei limiti di quanto indicato e dettagliato nella visura camerale estraibile dal registro delle imprese della Camera di Commercio di Milano – Monza Brianza – Lodi.

I singoli Procuratori, generali e speciali, sono titolari dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, nella misura e nei limiti di quanto indicato e dettagliato nella visura camerale estraibile dal registro delle imprese della Camera di Commercio di Milano – Monza – Brianza – Lodi.

### **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale si compone di 3 (tre) membri effettivi e 2 (due) supplenti, nominati dall'Assemblea che provvede alla nomina del Presidente tra i sindaci effettivi. Tale organo vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, e sull'adeguatezza degli assetti organizzativi della Società. Esso ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Considerata la pluralità di funzioni e strutture aziendali aventi compiti e responsabilità di controllo, tale organo è tenuto ad accertare l'efficacia di tutte le strutture e funzioni coinvolte nel sistema dei controlli e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate.

### **Società di revisione**

La Società ha affidato la revisione legale ad una società esterna incaricata dall'Assemblea dei soci su proposta motivata del Collegio Sindacale in conformità con le prescrizioni di legge al tempo vigenti.

### **Le altre Funzioni aziendali**

Nell'organigramma vengono individuate le aree, le direzioni, nonché i responsabili delle relative funzioni.

Più specificamente, nell'organigramma è precisato che operano alle dirette dipendenze dell'Amministratore Unico i Responsabili delle seguenti funzioni, come delineate anche dall'organigramma aziendale:

- RSPP
- Amministrazione e finanza

- Rapporti con la P.A.,
- Ambiente e sicurezza e sorveglianza sanitaria,
- Amministrazione gestione flussi monetari;
- Gestione flussi finanziari;
- Gestione Acquisti MP e Commercializzati;
- Contrattualistica,
- Sorveglianza sui processi

Rimangono in caso all'Amministratore Delegato i seguenti poteri:

- Risorse umane,
- Gestione sistemi informativi e privacy,
- Formazione,
- 
- 

## 2.3 Gli strumenti di governance della Società

La Società si è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società. Tali strumenti garantiscono sia la trasparenza delle scelte gestionali della Società, sia l'efficienza e l'efficacia del sistema di controllo interno. In particolare, gli strumenti possono essere così riassunti:

Codice Etico: regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che la Società riconosce come propri e assume nei confronti dei propri interlocutori, cui devono conformarsi tutti i destinatari del presente Modello. Il Codice Etico fissa i principi etici nei quali la Società si rispecchia e ai quali, coerentemente, si devono ispirare tutti i soggetti con i quali essa opera.

In particolare, la Società si ispira ai seguenti principi:

- osservanza delle leggi vigenti nazionali, comunitarie e in generale la normativa internazionale dei Paesi in cui opera, i regolamenti o codici interni e, ove applicabili le norme di deontologia professionale;
- onestà, correttezza e trasparenza delle azioni, poste in essere nel perseguitamento dei propri obiettivi;
- fedeltà nei rapporti con le controparti di qualsiasi natura;
- tutela della privacy e delle informazioni sensibili in rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia di privacy;
- prevenzione della corruzione, anche internazionale, sia dal lato attivo che passivo. A tal fine, a titolo esemplificativo: sono vietati favori, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o attraverso terzi, al fine di ottenere vantaggi per la Società, per sé o per altri; il personale non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte (funzionari pubblici/esponenti degli Enti Privati che trattano o prendono decisioni per conto rispettivamente delle Pubbliche Amministrazioni e degli Enti Privati); non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, denaro, omaggi o qualsiasi utilità alla Pubblica Amministrazione e agli Enti Privati o a loro familiari, per compensare un atto del proprio ufficio;
- ripudio del terrorismo che trova attuazione anche attraverso l'esecuzione di verifiche circa la non appartenenza dei potenziali partner alle Liste di Riferimento, pubblicate

dall’Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d’Italia ex art. 6 c. 1 del D.Lgs. 231/2007, per la prevenzione e il contrasto del riciclaggio del denaro e del finanziamento del terrorismo;

- tutela dell’ambiente e della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e del patrimonio aziendale;
- imparzialità e conflitto di interessi che prevede l’obbligo di evitare situazioni di conflitto d’interesse.

L’adozione del Codice Etico costituisce altresì uno dei presupposti per l’efficace funzionamento del Modello. Il Codice Etico ed il Modello realizzano una stretta integrazione di norme interne con l’intento di incentivare la cultura dell’etica e della trasparenza aziendale ed evitare il rischio di commissione dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell’Ente.

Organigramma aziendale: riporta l’attuale struttura organizzativa ed è stato concepito e sviluppato al fine di considerare le specificità operative e dimensionali della Società.

Sistema di deleghe e procure: La Società ha adottato un sistema di deleghe e procure caratterizzato da elementi di “sicurezza” ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle attività sensibili) che, nel contempo, consente la gestione efficiente dell’attività della Società.

Per “delega” si intende il trasferimento, non occasionale, all’interno della Società, di responsabilità e poteri da un soggetto all’altro in posizione a questo subordinata. Per “procura” si intende il negozio giuridico con il quale una parte conferisce all’altra il potere di rappresentarla (ossia ad agire in nome e per conto della stessa). La procura, a differenza della delega, assicura alle controparti di negoziare e contrarre con le persone preposte ufficialmente a rappresentare la Società.

Al fine di un’efficace prevenzione dei reati, il sistema di deleghe e procure deve rispettare i seguenti requisiti essenziali:

- a) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell’organigramma;
- b) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi della Società;
- d) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- e) tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. e/o con soggetti privati devono essere dotati di specifica procura in tal senso;
- f) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
- g) copie delle deleghe e procure e dei relativi aggiornamenti saranno trasmesse all’OdV.

L’OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre

anomalie.

### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DELLA SOCIETA'**

#### **3.1 Obiettivi e funzione del Modello**

La Società è particolarmente sensibile all'implementazione e continuo aggiornamento di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con quanto previsto nelle disposizioni del Decreto ed idoneo a prevenire e ridurre nella maggior misura possibile, in ambito aziendale, il rischio di commissione di reati, e conseguentemente ad evitare l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto.

Tale Modello ha quali obiettivi quelli di:

- sensibilizzare i Destinatari richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguitamento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi, sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

#### **3.2 Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel Modello si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.

Il Modello si applica, inoltre, a tutti i dipendenti della Società, ivi compresi i distaccati, i quali sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e i controlli in esso contenuti, nonché le relative procedure di attuazione. Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti. A tal fine, nei contratti o nei rapporti in essere con i suddetti soggetti, è espressamente previsto il riferimento al

Codice Etico e al Modello.

In particolare con riferimento ad eventuali *partners*, con cui la Società può operare, pur nel rispetto dell'autonomia delle singole entità giuridiche, la Società si farà promotrice dell'adozione di un sistema di controllo interno atto a prevenire anche i reati presupposto del d.lgs.231/01 adoperandosi, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, per garantire che gli stessi uniformino la propria condotta ai principi posti dal Decreto e sanciti nel Codice Etico.

### **3.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale**

Il Modello è articolato nella presente “Parte Generale”, che ne contiene i principi fondamentali e in una “Parte Speciale”, suddivisa in capitoli, il cui contenuto fa riferimento alle tipologie di reato previste dal Decreto e ritenute potenzialmente verificabili all'interno della Società.

La Parte Generale, dopo aver fornito le “definizioni” dei principali istituti e concetti presi in considerazione nel Modello, illustra dapprima i principi generali, i criteri ed i presupposti per l'attribuzione della responsabilità amministrativa degli Enti (individuazione dei soggetti attivi del reato-presupposto; loro “legame” con l'Ente; concetti di “interesse” o “vantaggio” dell'Ente; catalogo dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti; ecc.), per poi chiarire quali sono le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa degli Enti e, in assenza di quest'ultime, le gravi sanzioni amministrative applicabili all'Ente.

Nell'illustrare tali temi e concetti, si è cercato di renderne il contenuto fruibile a tutti i livelli aziendali, al fine di determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, sia in relazione alla materia della responsabilità da reato degli Enti, sia con riferimento alle gravi conseguenze sanzionatorie in cui incorrerebbe la Società qualora venga commesso uno dei reati contemplati dal Decreto.

Calandosi nel contesto aziendale, sono stati poi analizzati gli strumenti di governance, il sistema di controllo interno e l'assetto societario.

Inoltre, vengono descritti gli obiettivi, la funzione e i destinatari del Modello, nonché la metodologia adottata per l'attività di redazione/aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La Parte Generale, infine, tratta dell'Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi nei confronti di quest'ultimo, del sistema disciplinare e sanzionatorio dei principi di riferimento per la comunicazione e la formazione.

Nella “Parte Speciale” vengono affrontate le aree di attività della Società in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto ritenute potenzialmente verificabili all'interno della Società.

In particolare, la Parte Speciale contiene una descrizione relativa a:

- Le attività sensibili, ovvero quelle attività presenti nella realtà aziendale nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati di cui al punto precedente;
- gli standard di controllo generali delle attività posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare gli standard di controllo specifici, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello;
- gli standard di controllo specifici, applicabili a singole attività sensibili, elaborati sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati, quali misure di presidio individuate per mitigare il rischio specifico di commissione del singolo reato/categoria di reato.

In relazione alla descrizione normativa delle fattispecie e alla tipologia di attività svolta dalla Società, l’analisi delle aree potenzialmente a rischio consente ragionevolmente di escludere in astratto la rilevanza dei delitti in materia di criminalità organizzata (ex art. 24-ter), in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito in valori in bollo e in strumento o segni di riconoscimento (ex art. 25-bis), dei delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (ex art. 25-quater), del delitto di mutilazione organi genitali femminili (art. 25-quater.1), dei reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (ex art. 25-quaterdecies), del reato di contrabbando (ex art. 25 - sexiesdecies).

Per quanto riguarda i reati associativi (anche transnazionali), si ritiene - sotto un profilo strettamente gestionale - che essi possano rappresentare, sempre in linea teorica, una particolare modalità di commissione dei reati individuati nellamappatura contenuta nel presente Modello. Di conseguenza i presidi previsti in relazione all’ipotetica realizzazione monosoggettiva degli stessi possono servire alla prevenzione della loro commissione in forma plurisoggettiva, stabile e organizzata.

Nell’eventualità in cui si rendesse necessario procedere all’emanazione di ulteriori specifici capitoli della Parte Speciale, relativamente a nuove fattispecie di reato che in futuro venissero ricomprese nell’ambito di applicazione del Decreto è demandato all’Organo Amministrativo della Società il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera, anche su segnalazione e/o previa consultazione dell’Organismo di Vigilanza.

### **3.4 Il progetto della Società per la definizione e l’aggiornamento del proprio Modello**

La Società ha deciso di procedere alla predisposizione e adozione del Modello in quanto consapevole che tale sistema, seppur costituendo una “facoltà” e non un obbligo, rappresenta un’opportunità per rafforzare la sua cultura di governance, cogliendo al contempo l’occasione dell’attività svolta (inventariazione delle Attività Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Attività Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi, finalizzati a una prevenzione “attiva” dei reati.

Al fine di evitare discrasie negli indirizzi e nei criteri adottati, la Società, nell’adottarsi di un proprio Modello, pur nel rispetto delle proprie esigenze operative e con gli opportuni adattamenti resi necessari dalle proprie dimensioni e dalla realtà in cui opera, si è attenuta ai principi dei modelli adottati dalle altre società del gruppo.

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l’autorevolezza dei risultati. Il progetto è articolato nelle fasi sinteticamente di seguito riassunte, che esclusivamente per una spiegazione metodologica, sono evidenziate autonomamente.

#### **3.4.1 Individuazione delle aree, delle attività e dei processi sensibili**

L’art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l’individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “Attività Sensibili”). Scopo

della prima fase è stato identificare gli ambiti oggetto dell'intervento e individuare preliminarmente le Attività Sensibili.

Propedeutica all'individuazione delle Attività Sensibili è l'analisi della struttura organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti oggetto dell'intervento.

L'analisi della struttura organizzativa della Società, ha consentito l'individuazione dei processi / Attività Sensibili e la preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella prima fase:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura organizzativa della Società;
- analisi della documentazione raccolta per comprendere le attività svolte dalla Società;
- analisi storica ("case history") dei casi già emersi nel passato relativi a precedenti penali, civili, o amministrativi nei confronti della Società o suoi dipendenti che abbiano eventuali punti di contatto con la normativa introdotta dal d.lgs. 231/2001;
- rilevazione degli ambiti di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare dei processi / Attività Sensibili ex d.lgs. 231/2001;
- individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili delle Attività Sensibili identificate.

### ***3.4.2 Identificazione dei Key Officer***

Scopo della seconda fase l'identificazione dei responsabili dei processi / Attività Sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi / Attività Sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere ("key officer"), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi / Attività Sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

Le attività operative per l'esecuzione della fase in oggetto presupponevano la raccolta delle informazioni necessarie per i) comprendere ruoli e responsabilità dei soggetti partecipanti alle Attività Sensibili e ii) identificare i key officer in grado di fornire il supporto operativo necessario a dettagliare le Attività Sensibili ed i relativi meccanismi di controllo.

In particolare, i key officer sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi e sulle attività delle singole funzioni.

### ***3.4.3 Analisi dei processi e delle Attività Sensibili***

Obiettivo della terza fase l'analisi e formalizzazione, per ogni processo / Attività Sensibile individuato nelle fasi prima e seconda, le attività principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. 231/2001.

L'attività che ha caratterizzato la terza fase ha riguardato l'esecuzione di interviste con i key officer al fine di raccogliere, per i processi / Attività Sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:

- i processi /attività svolte;
- le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- i relativi ruoli/responsabilità;

- il sistema dei controlli esistenti.

In particolare, le interviste con i key officer hanno avuto lo scopo di:

- acquisire una visione sistematica di tutte le aree/settori di attività della società e del loro effettivo funzionamento;
- verificare l’effettività dei protocolli e delle procedure esistenti, ossia la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti nei protocolli;
- identificare i rischi astratti dell’area/settore di attività oggetto di analisi, nonché i potenziali fattori di rischio;
- determinare l’esposizione al rischio (c.d. rischio inherente) mediante la valutazione dell’impatto dell’evento per la Società (“I”) e della probabilità che l’illecito possa effettivamente verificarsi (“P”);
- identificare i presidi e le attività esistenti a mitigazione dei rischi rilevanti, prendendo, tra l’altro, come riferimento, i seguenti principi di controllo:
  - esistenza di procedure formalizzate;
  - tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
  - segregazione dei compiti;
  - esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- valutare l’adeguatezza dei protocolli e delle procedure esistenti, ossia la loro capacità di prevenire il verificarsi di condotte illecite (o comunque di ridurne il rischio ad un livello accettabile) e di evidenziarne le modalità di eventuale realizzazione sulla base della rilevazione della situazione esistente in azienda (in relazione alle aree/attività “sensibili”, alle aree/funzioni aziendali coinvolte ed ai controlli ed alle procedure esistenti);
- determinare il livello di rischio residuo in considerazione dell’esistenza e dell’adeguatezza dei controlli rilevati. In particolare, la valutazione dell’adeguatezza del sistema di controllo interno esistente è stata esaminata in relazione al livello auspicabile e ritenuto ottimale di efficacia ed efficienza di protocolli e standard di controllo;
- definire le eventuali aree di miglioramento.

Le informazioni acquisite nel corso delle interviste sono state poi sottoposte agli intervistati affinché gli stessi potessero condividere formalmente l’accuratezza e completezza delle stesse.

Al termine di tale fase è stata definita una “mappa dei processi / Attività Sensibili” che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001.

#### ***3.4.4 Individuazione dei meccanismi correttivi: analisi di comparazione della situazione esistente rispetto al Modello a tendere***

Lo scopo della quarta fase è consistito nell’individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 e ii) dei meccanismi correttivi intesi come le azioni di miglioramento delle procedure operative già seguite dalla Società.

In particolare, il confronto è stato condotto in termini di compatibilità al sistema delle deleghe e dei poteri, al sistema delle procedure, al Codice Etico.

Attraverso il confronto operato, è stato possibile desumere le aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e i relativi meccanismi correttivi. Sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione, teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal d.lgs. 231/2001, e le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

### **3.4.5 Adozione del Modello**

Terminate le fasi precedenti, è stato adottato il “documento” che individua gli elementi costitutivi essenziali del Modello di organizzazione, gestione e controllo, articolato secondo le disposizioni del d.lgs. 231/2001 e le linee guida emanate da Confindustria.

Il Modello, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- individuazione delle attività della Società nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001;
- standard dei controlli, generali e specifici, concernenti essenzialmente modalità di formazione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di Vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- principi generali per l'adozione del piano di formazione e comunicazione ai destinatari;
- criteri di aggiornamento del Modello.

### **3.4.6 Criteri di aggiornamento del Modello**

L'Organismo di Vigilanza suggerisce all'Organo Amministrativo l'opportunità di procedere ad aggiornare il Modello, qualora gli elementi di novità – normativa o organizzativa e/o di assetto societario – siano tali da poter incidere sull'efficacia e sull'effettività dello stesso.

In particolare, il Modello potrà essere aggiornato qualora:

- si riscontrino violazioni delle prescrizioni del Modello;
- intervengano modifiche dell'assetto interno della Società;
- siano emanate modifiche alla normativa di riferimento.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove Attività Sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche

sull'efficacia del medesimo.

L'OdV conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

## **4. Organismo di Vigilanza**

### **4.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e i suoi compiti**

In base alle previsioni del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente - oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione idonei a prevenire i reati - ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza possono essere così identificati:

- l'autonomia e indipendenza: l'organismo deve essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e deve essere previsto un riporto al massimo vertice aziendale operativo. Inoltre, in capo al medesimo organismo non devono essere attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. Infine, deve poter svolgere la propria funzione in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte dell'ente, e, in particolare, del *management* aziendale;
- la professionalità: l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- la continuità di azione: per un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo, attraverso l'espletamento di verifiche periodiche. La continuità d'azione può essere favorita, ad esempio, dalla partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza di un dipendente della società che, per le mansioni svolte, sia in grado di garantire una presenza costante all'interno della società, pur senza svolgere, ovviamente, funzioni soggette al controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza del quale ha deciso di dotarsi la società è un organismo unipersonale esterno alla Società.

L'Organo Amministrativo nomina il componente (in caso di O.d.V. "monocratico") o i componenti (in caso di O.d.V. "collegiale") dell'Organismo di Vigilanza, determinandone compensi e durata. Allo scopo di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità dell'azione di verifica, la carica ha durata annuale o biennale, con facoltà di rinnovo periodico senza particolari limitazioni. In ogni caso il componente rimane in carica fino alla nomina del suo successore.

La nomina avviene mediante conferimento di incarico, formalizzato anche contrattualmente, e mediante il quale il soggetto nominato attesta il possesso dei requisiti previsti dalle norme di riferimento. È rimessa all'Organo Amministrativo la

responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'OdV, provvedendo con apposite decisioni adapportare tutte le modifiche e le integrazioni ritenute necessarie al fine di assicurarne l'autonomia, l'indipendenza, l'efficacia e la continuità d'azione.

Le cause di ineleggibilità sono direttamente correlate ai requisiti di indipendenza ed autonomia dell'OdV e dei componenti. A tal fine, tenuto conto di quanto stabilito dagli artt. 2399 e 2382 c.c., inerenti rispettivamente le cause di ineleggibilità e decadenza dei sindaci e degli amministratori, nel caso di specie richiamati analogicamente, nonché dal D.lgs. n. 231/2001, dalle Linee guida di Confindustria e dalla giurisprudenza di merito e di legittimità, non possono essere nominati membri dell'OdV:

- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- coloro che sono legati alla Società o alle Società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da interessi e altri rapporti di natura personale/ patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza;
- coloro che rivestono incarichi esecutivi o delegati nel CdA;
- coloro che intrattengono rapporti d'affari con la società, con le sue controllate o con le controllanti (distributori, fornitori, ecc.);
- coloro che, per qualsiasi ragione, si trovino in situazioni tali da poter generare un conflitto d'interessi, anche potenziale, in grado di comprometterne l'autonomia e l'indipendenza;
- coloro che sono stati condannati ad una pena che ne ha comportato l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare ruoli direttivi;
- coloro che sono stati condannati con sentenza, seppur non definitiva, anche se patteggiata ai sensi dell'art. 444 c.p.p., e ancorché con pena sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione di cui agli artt. 178 e 179 c.p.

A tal fine, all'atto di nomina, i componenti dell'OdV dovranno autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà, di non trovarsi in nessuna delle condizioni di ineleggibilità suindicate, impegnandosi altresì a comunicare eventuali rilevanti mutazioni rispetto alle dichiarazioni stesse.

L'OdV cessa il proprio incarico per naturale scadenza del mandato, decadenza o revoca per giusta causa da parte dell'Organo Amministrativo oltre che per rinuncia di tutti i suoi componenti. I componenti dell'OdV decadono automaticamente qualora venga meno anche solo uno dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità, ed in particolare quando:

- si trovino, per carenza originaria o sopravvenuta, in una delle condizioni di ineleggibilità o incompatibilità di cui al precedente punto;
- sia intervenuta interdizione o inabilitazione, ovvero una grave infermità psico-fisica che renda il componente dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di controllo e vigilanza;
- vi sia stata condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle società e delle imprese;
- vengano meno, o se ne scopra successivamente la mancanza ab origine, i requisiti di

- onorabilità di cui all'art. 109 T.U.B.;
- vengano meno, o se ne scopra successivamente la mancanza ab origine, i requisiti di professionalità;
  - dopo la nomina, si accerti che abbiano fatto parte dell'OdV di una società nei cui confronti siano state irrogate, con sentenza definitiva, le sanzioni di cui all'art. 9 del decreto 231;
  - venga accertata dagli amministratori una grave negligenza, imperizia o colpa nello svolgimento dei compiti assegnati, nonché, nei casi più gravi, la commissione di reati;
  - sia stata emessa una sentenza di condanna, anche non definitiva, a carico dei componenti dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal decreto 231.

All'Organo Amministrativo compete di chiedere la decadenza del componente dell'OdV in capo al quale siano venuti meno requisiti richiesti.

Costituiscono ipotesi di giusta causa di revoca dei componenti dell'OdV:

- il grave, e reiterato, inadempimento degli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza reiterata di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata e reiterata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- documentata e perdurante inattività del membro dell'OdV sulla base del piano presentato annualmente all'Organo Amministrativo della Società;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come descritti nel Codice Etico.

Ciascun membro dell'OdV può rinunciare in ogni momento all'incarico affidatogli, dando un preavviso di almeno tre mesi, salvo i casi di comprovata necessità ed urgenza.

Al fine di garantire la "continuità d'azione" dell'OdV, la rinuncia all'incarico deve essere comunicata all'Organo Amministrativo con qualsiasi mezzo che consenta la certezza della ricezione, in maniera tale che l'organo amministrativo possa al più presto attivarsi per la sostituzione del componente venuto meno evitando danni o ritardi all'attività di vigilanza e controllo.

Le funzioni di un componente dell'OdV possono venire meno anche solo temporaneamente. In particolare, costituiscono cause di sospensione dalla funzione:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione di una misura di prevenzione previste dall'art. 10, c. 3, della L. n.575/65, come sostituito dall'art. 3 della L n. 55/90 e successive modificazioni;
- la condanna per un reato diverso da quelli per i quali è prevista la decadenza.

La sospensione viene disposta dall'Organo Amministrativo.

In caso di decadenza, revoca, sospensione o rinuncia di uno dei componenti dell'OdV, sarà compito dell'Organo Amministrativo provvedere tempestivamente alla sua sostituzione. Nel caso di sospensione, l'Organo Amministrativo potrà nominare in via provvisoria dei sostituti, fino all'interruzione della sospensione a carico dei membri permanenti.

## **4.2 I compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza di Lizzi srl è chiamato a svolgere i seguenti compiti:

1. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il

campo di applicazione, attraverso la definizione di un piano delle attività finalizzato anche alla verifica della rispondenza tra quanto astrattamente previsto dal Modello ed i comportamenti concretamente tenuti dai soggetti obbligati al suo rispetto;

2. verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
3. verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
4. verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
5. svolgere, anche attraverso le funzioni preposte, periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello;
6. segnalare l'eventuale necessità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali, all'evoluzione normativa o ad ipotesi di violazione dei suoi contenuti;
7. monitorare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
8. rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
9. con riferimento alla segnalazione degli illeciti verificare l'adeguatezza dei canali informativi predisposti in applicazione della disciplina sul whistleblowing affinché gli stessi siano tali da assicurare la Compliance alla normativa di riferimento;
10. promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
11. verificare e valutare, insieme alle funzioni preposte, l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001, vigilando sul rispetto del divieto di "atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione".
12. promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
13. promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali.

Per perseguire i suoi fini l'Organismo di Vigilanza deve:

- esaminare eventuali segnalazioni ricevute ed effettuare gli accertamenti necessari ed opportuni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- coordinarsi con la Struttura preposta per i programmi di formazione del personale;
- aggiornare la lista delle informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- riferire periodicamente all'Organo Amministrativo in merito all'attuazione del Modello.

Per svolgere i propri compiti, i membri dell'Organismo di Vigilanza hanno libero accesso presso tutte le funzioni della Società e alla documentazione aziendale, senza necessità di alcun consenso preventivo.

L'Organo Amministrativo curerà l'adeguata comunicazione alle strutture dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura della Società, né poteri sanzionatori. L'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

#### **4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Devono essere previste due distinte linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il vertice aziendale (Amministratore Unico) rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L'Organismo di Vigilanza comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello emerse a seguito dell'attività di vigilanza, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;
- la seconda, su base periodica annuale, nei confronti dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo.

Per quanto concerne l'attività di *reporting* annuale, compiuta dall'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari, essa deve avere ad oggetto:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure adottate in attuazione del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

Al fine di promuovere la diffusione e la conoscenza da parte delle società del Gruppo della metodologia e degli strumenti di attuazione del Modello, gli Organismi di Vigilanza di ogni singola società del Gruppo si incontrano periodicamente.

Tali incontri sono dedicati ad esaminare e condividere le esperienze significative maturate. Gli incontri hanno luogo almeno con cadenza annuale.

#### **4.4 Informativa verso l'Organismo di Vigilanza**

Nello specifico per quanto concerne l'attività di *reporting* di carattere generale verso l'Organismo di Vigilanza, essa deve avvenire con continuità avendo ad oggetto le aeree di attività a rischio.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla

documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all’attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio. In particolare, i membri degli organi societari, i dipendenti e le terze parti devono trasmettere all’Organismo di Vigilanza ogni informazione attinente a presumibili violazioni di procedure che potrebbero agevolare la commissione dei reati in relazione o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società.

La Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di whistleblowing ha istituito i seguenti canali di segnalazione al fine di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante, e con riferimento alle segnalazioni effettuate anche da parte di “terzi”, la Società ha predisposto:

- la casella e-mail: a cura dell’Organismo di Vigilanza, su dominio non della Società, all’indirizzo [odv@lizzisrl.com](mailto:odv@lizzisrl.com) L’OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le iniziative, ascoltando eventualmente l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta. In particolare, le segnalazioni ricevute attraverso i canali sopra citati vengono gestite dall’OdV che effettua una prima valutazione della segnalazione al fine di:
  - accertare che rientri nell’ambito di competenza dell’OdV;
  - verificare che sia sufficientemente circostanziata per poter procedere ad un approfondimento della stessa.

Nel caso in cui la segnalazione presenti le caratteristiche sopra riportate, l’OdV avvia le attività di istruttoria, in caso contrario provvede all’archiviazione della segnalazione, con una breve nota esplicativa. In particolare:

- Attività istruttoria: l’OdV valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità la segnalazione al fine di valutare la necessità di effettuare specifici approfondimenti per accettare i fatti ivi denunciati. Tale necessità viene determinata sulla base dei seguenti elementi: (i) informazioni fornite a corredo della segnalazione; (ii) attuali procedure in vigore attinenti ai fatti segnalati; (iii) segnalazioni/verifiche precedenti aventi lo stesso oggetto e già esaminate.
- Attività di accertamento: l’OdV avvia delle verifiche ad hoc (attività di indagine), eventualmente con modalità riservate, in funzione dell’oggetto della segnalazione. L’eventuale attività di indagine viene condotta mediante il supporto delle funzioni competenti o di soggetti esterni e nel rispetto di tutte le norme applicabili a tutela tanto del soggetto segnalante quanto di eventuali soggetti coinvolti nelle verifiche. Qualora l’OdV ritenga di non dover procedere all’effettuazione di ulteriori verifiche, redige una breve nota esplicativa delle analisi svolte e archivia la segnalazione.
- Misure correttive: qualora l’indagine rilevi la necessità di un intervento correttivo, l’OdV ne chiede l’attuazione alle funzioni competenti.

L’OdV istituisce un registro delle segnalazioni, contenente l’indicazione delle segnalazioni pervenute, dei relativi responsabili, nonché delle eventuali sanzioni irrogate nei loro confronti.

#### **4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

## **5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

### **5.1 Principi generali**

L'efficace attuazione del Modello è assicurata anche dalla previsione e predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal citato Modello ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dalla instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Le sanzioni disciplinari potranno quindi essere applicate dalla Società ad ogni violazione del presente Modello e del Codice Etico, indipendentemente dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito di un processo penale avviato dall'Autorità Giudiziaria.

La violazione delle singole disposizioni del presente Modello e del Codice Etico costituisce sempre illecito disciplinare.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari o dell'eventuale archiviazione.

La Società cura l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto di lavoro, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

### **5.2 Condotte sanzionabili: categorie fondamentali**

Sono sanzionabili le azioni poste in essere in violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure operative interne e la mancata ottemperanza ed eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali secondo un ordine di gravità crescente:

- violazioni non connesse alle Attività Sensibili;
- violazioni connesse alle Attività Sensibili;
- violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
- l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
- l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- l'omissione di controlli da parte di soggetti responsabili;
- il mancato rispetto non giustificato degli obblighi informativi;
- l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
- l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
- l'adozione di comportamenti che espongono la Società alla comunicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs.231/2001;

- le violazioni delle misure di tutela del segnalante di cui al precedente paragrafo 4.4 nonché l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

### **5.3 Soggetti**

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti i lavoratori Dipendenti, i Dirigenti, gli Amministratori e i Collaboratori di della Società, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, in virtù di apposite clausole contrattuali.

Qualora presso la Società svolgano la propria attività lavorativa uno o più dipendenti distaccati di una società del Gruppo, tali soggetti sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico e dal presente Modello.

### **5.4 Violazioni del modello e relative sanzioni**

La Società ha predisposto, in conformità alla normativa vigente ed al principio di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le sanzioni applicabili, proporzionate alla gravità delle infrazioni.

È fatto salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello, che sarà commisurato:

1. al livello di autonomia del dipendente;
2. alla gravità delle conseguenze della violazione, ovvero le possibili implicazioni in materia di D. Lgs. n. 231/01;
3. al livello di intenzionalità del comportamento;
4. all'eventuale presenza di precedenti sanzioni disciplinari irrogate.

Il responsabile dell'avvio e dello svolgimento del procedimento disciplinare è il soggetto responsabile del potere disciplinare e/o contrattuale, il quale deve tenere costantemente informato l'Organismo di Vigilanza sull'andamento del procedimento, le giustificazioni addotte, l'esito e qualsiasi altra informazione possa essere di interesse per il citato Organismo di Vigilanza.

### **5.5 Misure nei confronti dei dipendenti**

I lavoratori subordinati devono rispettare gli obblighi stabiliti dall'art. 2104 c.c., obblighi dei quali il presente Modello ed il Codice Etico, rappresentano parte integrante.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, le sanzioni irrogabili, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 delle Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge, nonché dall'apparato sanzionatorio dei contratti di lavoro.

Le sanzioni, pertanto, saranno adottate e applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

In particolare, per il personale dipendente, saranno applicate le sanzioni del CCNL di riferimento ed applicabile alla fattispecie, quali:

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa non superiore a 3 ore di paga base e contingenza o minimo stipendio e

- contingenza,
- sospensione del lavoro e della retribuzione fino a un massimo di tre giorni,
  - sospensione cautelare,
  - licenziamento.

## **5.6 Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

Nel caso in cui la violazione interrompa il rapporto fiduciario tra la Società e il dirigente, la sanzione è quella del licenziamento per giusta causa.

## **5.7 Misure nei confronti di amministratori e sindaci**

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un membro dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza procede a darne immediata comunicazione all'intero Organo Amministrativo o al Collegio Sindacale, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione. L'Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale, è competente ad assumere gli opportuni provvedimenti, sino ad arrivare, nei casi di gravi infrazioni, alla convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e adottare le deliberazioni ritenute necessarie.

Il membro o i membri dell'Organo Amministrativo della cui infrazione si discute saranno tenuti ad astenersi dalle relative deliberazioni.

Qualora le violazioni siano commesse da un numero di membri dell'Organo Amministrativo tale da impedire all'Organo in questione di deliberare, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale perché si attivi ai sensi di legge, convocando in particolare l'Assemblea dei soci per l'adozione delle misure necessarie.

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza procede a darne immediata comunicazione all'intero Collegio Sindacale e all'Organo Amministrativo, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione.

Il Collegio, sentito il parere dell'Organo Amministrativo, provvederà ad assumere gli opportuni provvedimenti, in conformità alla normativa vigente, e nei casi di gravi infrazioni, convocherà l'Assemblea dei soci al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e per adottare le deliberazioni ritenute necessarie.

## **5.8 Misure nei confronti degli altri destinatari**

La violazione da parte di consulenti, collaboratori e partners commerciali delle disposizioni del Codice Etico ai medesimi applicabili è sanzionata secondo quanto stabilito nelle clausole contrattuali di riferimento.

Resta inteso che tutti i soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società devono impegnarsi per iscritto, all'atto di sottoscrizione del contratto, al rispetto del Codice Etico e del Modello adottato dalla Società.

# **6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

## 6.1 Formazione e diffusione del Modello

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle attività “sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

La Società cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare, attraverso:

- inserimento del Modello (comprendivo di allegati e parti speciali) e del Codice Etico nell'intranet aziendale;.
- l'affissione del link di richiamo al Modello (comprendivo di allegati e parti speciali) e del Codice Etico nella bacheca aziendale;
- aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello o al Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto;
- per il Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente incontri con i Responsabili delle funzioni competenti . e workshop in aula, con test o questionari finali volti a verificare l'apprendimento e le eventuali criticità delle tematiche trattate;
- per gli altri dipendenti informativa al momento dell'assunzione, corso di formazione realizzato con modalità di corsi in aula con test o questionari finali volti a verificare l'apprendimento e le eventuali criticità delle tematiche trattate ovvero con modalità e-learning attraverso la collaborazione con l'OdV.

La formazione deve vertere sulla completa conoscenza e comprensione delle seguenti aree:

- il D.Lgs. 231/2001: i principi generali, i reati previsti (anche quelli di cui alla Legge n. 146/2006) e le sanzioni applicabili alla Società;
- i principi di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico;
- i poteri dell'Organismo di Vigilanza, nonché gli obblighi informativi nei suoi confronti;
- il sistema disciplinare;
- il sistema di segnalazione degli illeciti (c.d. whistleblowing).

In alcuni casi, potranno inoltre essere tenuti corsi di formazione e informazione rivolti ai responsabili di direzione/funzione, ciascuno dei quali sarà responsabile della successiva diffusione del presente Modello nell'ambito della struttura organizzativa diriferimento, nonché dell'attuazione, per gli aspetti di sua competenza, delle regole alla base degli stessi.

Sulla base di quanto statuito nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza, monitora l'esecuzione del piano di formazione ed informazione.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo e viene formalizzata mediante sottoscrizione del modulo di registrazione delle presenze (o registrazione dell'accesso ai moduli formativi di tipo e-learning). I nominativi del personale formato sono inseriti in una banca dati a cura della Struttura Risorse Umane.

## **6.2 Componenti degli organi sociali, dipendenti, dirigenti e quadri**

L'Organismo di Vigilanza promuove, mediante la predisposizione di appositi piani comunicati all'Organo Amministrativo ed implementati dalla Società, le attività di formazione ed informazione del Modello.

La diffusione del Modello e l'informazione del personale in merito al contenuto del D. Lgs. n. 231/2001 e ai suoi obblighi relativamente all'attuazione dello stesso sono costantemente realizzate attraverso i vari strumenti a disposizione della Società.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel D. Lgs. n. 231/2001.

L'adozione del Modello e le sue successive integrazioni o modifiche di rilievo sostanziale sono comunicate a tutti i Dipendenti, i Fornitori, i Collaboratori e gli Organi Sociali.

Ai nuovi assunti è comunicato il link, che contiene il Codice Etico ed il Modello di organizzazione, gestione e controllo in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la società.

## **6.3 Altri Destinatari**

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001.