

**REHLKO: MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
EX D.LGS. 231/01 DI LOMBARDINI SRL**

Sommario

Glossario	2
1. INTRODUZIONE.	3
1.1. Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti	3
1.2. Le sanzioni del D.lgs. 231/01	4
1.3. Condizione esimente della Responsabilità amministrativa	5
1.4. L’attuazione del D.Lgs. 231/2001 da parte di LOMBARDINI SRL	7
1.5 La funzione del Modello.	8
1.6. Il sistema in linea generale	8
1.6.1 Il sistema di deleghe e procure	9
1.7. Obiettivi del Modello Organizzativo	10
2. DESTINATARI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.	11
3.1. Struttura	11
3.2. Parte Generale	13
3.2.1 Individuazione e mappatura dei rischi	13
3.2.2 Designazione dell’Organismo di Vigilanza	14
3.3. Parti Speciali e Codice Etico	15
4.1 Struttura organizzativa e governance	15
4.2 Amministratori Unicoa	16
4.2.1 Sindaci, membri organi di controllo	16
4.2.2. Titolari di altre cariche o qualifiche	16
4.3 Oggetto Sociale	16
4.4 Missione Aziendale	16
4.4.1 L’integrità è essenziale	16
4.4.2 Standard ed Eccellenza	17
4.4.3 La condotta etica non conosce confini	17
5.1. Mappatura dei rischi e identificazione dei processi sensibili	17
5.2 Attuazione del Modello e controllo e verifica della efficacia	19
6.1. Identificazione dell’Organismo	19
6.2. Prerogative dell’ODV	20
6.3. Requisiti di nomina e causa di ineleggibilità	21
6.4. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno	21
6.5. Responsabilità dell’Organismo di Vigilanza	21
6.6. Funzioni e poteri dell’ODV	22
6.7. Coordinamento del sistema di controllo	22
7. SISTEMA DISCIPLINARE	23

7.1. Procedimento di accertamento delle sanzioni	23
7.2. Misure disciplinari per lavoratori dipendenti	23
7.3. Misure disciplinari Dirigenti	27
7.3. Misure disciplinari Collaboratori esterni	27
8. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI	28
8.1. Obblighi informativi nei confronti dell'ODV	28
8.2. Il Whistleblowing	31
8.2.1 La riservatezza dell'identità di chi effettua una segnalazione	36
8.2.2. Il divieto e la protezione contro le ritorsioni	36
9. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO NELLA SOCIETÀ	36
9.1. Formazione del Personale	36
9.2. Informazione dei collaboratori esterni e dei partner	37

Glossario

Attività sensibile:	Processo/attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto e dalla L. 190/2012; trattasi dei processi nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati contemplati dal Decreto e dalla L. 190/2012 anche in concorso con altri Enti
Autorità:	Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni locali, nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, "Garante della privacy" e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere
C.d.A.:	Consiglio di amministrazione
CCNL:	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
D.lgs. 231/2001:	Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni
Modello 231:	Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001 esteso nell'ambito di applicazione ai reati previsti dalla L. 190/2012
Soggetti apicali:	Le 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il

controllo aziendale (art. 5, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 231/2001).

Sottoposti:	Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001)
Destinatari:	Soggetti apicali e Sottoposti e collaboratori
Ente:	Soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica
Organo Dirigente:	Vedi Soggetti apicali
Organismo di Vigilanza:	L'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, e di curarne l'aggiornamento
Protocolli:	Insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo
Reati:	I reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/2001 e della L. 190/2012
Sistema Disciplinare:	Insieme delle misure sanzionatorie applicabili, anche, in caso di violazione del Modello 231

Aggiornato al 17.02.2025

Pubblicato in data 02.12.2023

1. INTRODUZIONE.

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti

L'adeguamento della legislazione italiana ad alcune Convenzioni Internazionali cui l'Italia ha aderito (*la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali*) ha portato all'approvazione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Il decreto ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per alcuni reati (espressamente indicati dagli artt. 24 e ss. – cfr. *Allegato I*) commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti

medesimi da soggetti che, anche di fatto, ne esercitino la gestione o il controllo, ovvero da loro sottoposti.

Le norme ivi contenute identificano come soggetti attivi del reato 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. In particolare, si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

Il decreto nel suo testo originario contemplava esclusivamente una serie di reati contro la Pubblica Amministrazione. A seguito di numerosi interventi normativi che negli anni ne hanno integrato i contenuti e l'ampiezza applicativa, al momento il Decreto prevede la responsabilità dell'ente anche per altre tipologie di illecito, quali ad esempio i reati societari, i reati informatici, i reati inerenti la sicurezza, i reati ambientali, i reati relativi alla corruzione tra privati, reati tributari e contrabbando (cfr. *Allegato I*)

La responsabilità amministrativa dell'ente si fonda su una colpa di organizzazione: l'ente è ritenuto, cioè, corresponsabile del reato del suo esponente se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti (per esempio, la contrattazione con la pubblica amministrazione).

L'ente, infatti, può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto funzionalmente collegato all'impresa, non aveva adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi.

Quanto alle conseguenze, l'accertamento dell'illecito previsto dal decreto 231 espone l'ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

Il D.Lgs. 231/2001 coinvolge, infatti, nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che ne abbiano tratto un vantaggio. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto alle singole tipologie di reato a cui si applica la disciplina in esame, si rinvia alla più ampia trattazione contenuta nell'Allegato 1 del presente Modello.

1.2. Le sanzioni del D.lgs. 231/01

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale.

L'accertamento della responsabilità può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso, quali:

- a) sanzioni pecuniarie;
 - b) sanzioni interdittive;
 - c) confisca;
 - d) pubblicazione della sentenza.
- a) Sanzioni pecuniarie

È sempre applicata quando il Giudice ritenga l'Ente responsabile. Viene determinata attraverso un sistema basato su "quote" (in numero non inferiori a cento e non superiore a mille) ciascuna di valore tra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di Euro 1.549,37. La sanzione pecuniaria, pertanto, oscilla tra un minimo di Euro 25.823 ed un massimo di Euro 1.549.370 (eccetto per i reati societari le cui sanzioni pecuniarie sono raddoppiate in base a quanto previsto dalla Legge sul Risparmio 262/2005, art. 39, comma 5). Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'eventuale attività svolta dallo stesso per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

b) Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, quali:

- 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 le prestazioni del pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito. Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

c) Confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche in forma per equivalente (confiscando, cioè, una somma di denaro, beni o altre utilità di

d) Pubblicazione della sentenza

1.3. Condizione esimente della Responsabilità amministrativa

Consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna (per intero o per estratto e a spese dell'Ente) su uno o più giornali indicati dal Giudice nonché mediante affissione nel Comune in cui l'Ente ha la propria sede principale. La pubblicazione della sentenza può

essere disposta dal Giudice quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "ODV");
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal senso il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli Organizzativi devono rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'ODV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello Organizzativo non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato.

In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

1.4. L'attuazione del D.Lgs. 231/2001 da parte di LOMBARDINI SRL

LOMBARDINI SRL in virtù dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell'immagine e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un apposito Modello di organizzazione e gestione.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello (al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio) possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di LOMBARDINI SRL, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, conformi alle leggi e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Nel modello organizzativo che segue sono state delineate le modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6 del Decreto; è stato definito il sistema disciplinare interno alla Società per comportamenti non conformi alle prescrizioni del seguente modello; sono stati formulati alcuni protocolli generali per regolare le attività sensibili, che andranno ad integrare le procedure interne in vigore, ferma restando la facoltà dell'organo delegato di apportare eventuali modifiche alla struttura organizzativa ed al sistema delle deleghe.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, l'Amministratore Unico, nel varare il presente modello, ha nominato un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Con riferimento ai "requisiti" individuati dal legislatore nel Decreto e ulteriormente dettagliati nelle Linee Guida, le attività che l'Amministratore Unico ha ritenuto di adottare per la predisposizione del Modello 231 sono qui di seguito elencate:

- formalizzazione e diffusione all'interno della propria organizzazione dei principi etici cui la Società ha ispirato da sempre la propria attività;
- analisi ed individuazione dei processi "sensibili" aziendali, ovverosia di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;
- individuazione di specifici e concreti protocolli (in essere) con riferimento ai processi sensibili e alle attività aziendali e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- individuazione delle strutture operative in grado di supportarne l'azione dell'ODV nominato, tra cui la definizione dei flussi informativi da/per l'Organismo di Vigilanza;
- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione del personale;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 e dotate di idonea deterrenza;
- definizione dell'informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Società entri in contatto.

1.5 La funzione del Modello.

L'adozione e l'efficacia attuazione del Modello non solo consente all'Ente di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs 231/2001 ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato a determinare in chi agisce per conto dell'Ente ad astenersi dalla commissione di comportamenti illeciti (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi dell'Ente, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio) anche orientandone l'operato, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire all'Ente di prevenire o impedire la commissione di Reati consentendole di poter reagire tempestivamente anche in via disciplinare, in caso di comportamenti che ne costituiscano violazione.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Società di Service, Consulenti e Partners, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito di Processi Sensibili, di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice di Condotta e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge), in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

1.6. Il sistema in linea generale

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice di Condotta, e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- A. conoscibilità all'interno della società;
- B. chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- C. chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- A. separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- B. adeguato livello di formalizzazione;
- C. evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili.

1.6.1 Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e, allo stesso tempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura generale funzionale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

a) tutti coloro (compresi anche i dipendenti o gli organi sociali di Società di Service) che intrattengono per conto dell'Ente rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;

Con riferimento ai "requisiti" individuati dal legislatore nel Decreto e ulteriormente dettagliati nelle Linee Guida, le attività che l'Amministratore Unico ha ritenuto di adottare per la predisposizione del Modello 231 sono qui di seguito elencate:

- formalizzazione e diffusione all'interno della propria organizzazione dei principi etici cui la Società ha ispirato da sempre la propria attività;
- analisi ed individuazione dei processi "sensibili" aziendali, ovverosia di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;

- individuazione di specifici e concreti protocolli (in essere) con riferimento ai processi sensibili e alle attività aziendali e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- individuazione delle strutture operative in grado di supportarne l'azione dell'ODV nominato, tra cui la definizione dei flussi informativi da/per l'Organismo di Vigilanza;
- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione del personale;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 e dotate di idonea deterrenza;
- definizione dell'informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Società entri in contatto.

le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;

ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato, e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;

d) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;

e) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

a) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, in caso di prestatori d'opera coordinata e continuativa, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del Budget e degli eventuali extra-budget e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili da parte di funzioni diverse;

b) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;

c) una procedura ad hoc deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

1.7. Obiettivi del Modello Organizzativo

Gli obiettivi che il Modello Organizzativo di LOMBARDINI SRL intende conseguire attengono alle seguenti sfere:

- I. rendere consapevoli tutte le persone facenti parte della struttura aziendale, sia di governo sia esecutiva, che eventuali comportamenti illeciti possono comportare sanzioni penali ed amministrative sia per il singolo che per l'azienda;
- II. garantire la correttezza dei comportamenti dell'azienda e delle persone che la rappresentano, nel completo rispetto della normativa esterna ed interna;
- III. rafforzare meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori atti a contrastare la commissione di reati;
- IV. enfatizzare le scelte in materia di conformità, di etica, di trasparenza, di correttezza da sempre perseguite da LOMBARDINI SRL, con particolare riferimento alle specifiche finalità della Società nel suo contesto operativo.

2. DESTINATARI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.

I destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 sono tutti gli esponenti di LOMBARDINI SRL: il personale dipendente e somministrato, i dirigenti, gli amministratori e i membri degli altri organi sociali.

Sono altresì destinatari del Modello – tenuti, quindi, al suo rispetto – i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti, nonché tutti partner commerciali.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.

3.1. Struttura

Il presente Modello di organizzazione e gestione di LOMBARDINI SRL si compone di una "Parte Generale" e di più "Parti Speciali", redatte in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile in ragione delle attività svolte dalla Società.

Deve inoltre intendersi far parte del Modello di organizzazione e gestione anche il Codice Etico e il Regolamento Interno.

Ambiti di applicazione del D.lgs. 231/01

Ultimi reati presupposto aggiornati al D.L. n.105/2023 coordinato con Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023, alla Legge n.93 del 14 luglio 2023 e al Decreto del 3 febbraio 2023

Art. 24

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture [Articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]

Art. 24-bis

Delitti informatici e trattamento illecito di dati [Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008, modificato dai D.Lgs. n.7 e n. 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]

Art. 24-ter

Delitti di criminalità organizzata [Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e da D.Lgs.n.19 del 2 Marzo 2023]

Art. 25

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio [Articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]

Art. 25-bis

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento [Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016]

Art. 25-bis.1

Delitti contro l'industria e il commercio [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

Art. 25-ter

Reati societari [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.Lgs. n.38/2017 e da D.Lgs.n.19 del 2 Marzo 2023]

Art. 25-quater

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

Art. 25-quater.1

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

Art. 25-quinquies

Delitti contro la personalità individuale [Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016]

Art. 25-sexies

Reati di abuso di mercato [Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n.238 del 23 Dicembre 2021]

Art. 25-septies

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]

Art. 25-octies

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e da D.Lgs.n.195 del 18 novembre 2021]

Art. 25-octies.1

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.184 del 18 novembre 2021 e modificato da D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023]

Art. 25-novies

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

Art. 25-decies

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

Art. 25-undecies	Reati ambientali [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e da D.Lgs. n. 21/2018]
Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017]
Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia [Articolo aggiunto dalla L. n. 167/ 2017 e modificato dal D.Lgs.n.21/2018]
Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [Articolo aggiunto dall'Art.5 della L.n.39/2019]
Art. 25-quinquiesdecies	Reati tributari [Articolo aggiunto dal D.L. n.124/2019 coordinato con Legge di conversione n.157/2019 e modificato dal D.Lgs.n.75/2020]
Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75/2020]
Art. 25-septiesdecies	Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]
Art. 25-duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]
Art. 26	Delitti tentati
Art. 12, Legge n.9/2013	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
Legge n.146/2006	Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'Organo Dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'Organo di Vigilanza (ODV).

È peraltro riconosciuta all' Amministratore Delegato di LOMBARDINI SRL SRL la facoltà di apportare al testo, mediante apposite delibere, eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale, con l'inserimento di ulteriori Parti Speciali.

3.2. Parte Generale

3.2.1 Individuazione e mappatura dei rischi

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. a) del D.lgs. 231/2001, l'individuazione e la mappatura dei rischi consistono nell'analisi delle complessive attività aziendali e nell'individuazione delle fasi operative o decisionali che comportano una possibilità di commissione di atti illeciti.

La mappatura dei rischi è sottoposta ad una continuativa attività di controllo e revisione, anche in ragione dei mutamenti strutturali o di attività che LOMBARDINI SRL dovesse trovarsi ad affrontare.

- Articolazione di un sistema di controllo

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett b) del D.Lgs 231/2001, eseguita la mappatura del rischio è necessario prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente nelle aree di attività a rischio.

Le singole Parti Speciali del Modello stabiliscono le linee guida per le misure e le procedure (quali, per esempio, la separazione tra funzioni, la partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale a rischio, specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione le fasi maggiormente sensibili) in grado di prevenire o comunque ridurre fortemente il rischio di commissione di reati.

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, all'aggiornamento ed all'adeguamento del Modello sono emanate alle funzioni aziendali competenti, previa approvazione dell'Organo amministrativo.

Al di là delle descritte procedure, che operano ex ante, sono previste verifiche successive su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali (controllo ex post).

Come la mappatura dei rischi, anche le procedure e i rimedi adottati sono oggetto di continua rivalutazione al fine di proporre i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche necessarie.

3.2.2 Designazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (ODV) provvede:

- al controllo costante del rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché delle specifiche disposizioni delle misure e delle procedure predisposte in attuazione del presente Modello, da parte dei dirigenti e dei dipendenti della Società;
- alla proposizione all' Amministratore Unico dell'adozione dei provvedimenti sanzionatori in caso di registrazione di difformità;
- all'attività di valutazione costante e continuativa dell'adeguatezza della mappatura dei rischi e delle procedure;
- alla proposta dell'Amministratore Unico di tutte le modifiche necessarie.

L'organo opera in modo collegiale ed è del tutto autonomo e indipendente.

3.3. Parti Speciali e Codice Etico

Le Parti Speciali del MOG Lombardini srl si divide in sezioni che rispecchiano le tipologie di reato previste in merito alla responsabilità amministrativa degli enti quali:

- reati contro la Pubblica Amministrazione.
- reati societari e corruzione tra privati.
- reati informatici e reati contro il diritto d'autore.
- reati contro la personalità individuale, nonché reati di xenofobia e razzismo e reati per l'utilizzo di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso scaduto.
- reati per violazione di norme antinfortunistiche.
- reati di criminalità organizzata e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- reati ambientali.
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio.
- reati contro l'industria e il commercio.
- reati tributari.

Il Codice Etico contiene le regole di natura etica da osservare da parte di tutti i destinatari nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali.

Il regolamento interno contiene tutte le norme, le prassi e le procedure applicate all'interno dell'organizzazione aziendale.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello di organizzazione e gestione si integrano con quelle del Codice Etico e, a tal fine, si è ritenuto di ricomprendere il Codice Etico nel Modello stesso.

In ragione di quanto precede, si precisa quindi:

- il Codice Etico e il regolamento interno rappresentano uno strumento adottato in via autonoma della Società, e suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti, i dirigenti e gli amministratori;
- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati;
- i principi etici contenuti nel Codice Etico e nel regolamento interno, afferenti ai temi trattati nella Parte Generale e nelle Parti Speciali del Modello, costituiscono le regole comportamentali di base per il legittimo esercizio delle attività aziendali.

4. ANALISI SOCIETARIA – METODOLOGIA DI PROGETTAZIONE DEL MODELLO.

4.1 Struttura organizzativa e governance

Tradizioni di lunga data di condotta morale e standard etici elevati sono fondamentali per la condotta aziendale. L'onestà e l'integrità sono valori fondamentali che l'Ente osserva in tutte le attività commerciali.

Attività disoneste, fraudolente o illegali quali furto, malversazione, corruzione, appropriazione indebita di proprietà o creazione di documenti falsi sono severamente vietate. Inoltre, devono essere evitate irregolarità o false dichiarazioni nelle transazioni commerciali.

Ciò vale anche per le attività dei/delle collaboratori/collaboratrici all'interno dell'organizzazione e per le relazioni con soggetti esterni.

4.4.2 Standard ed Eccellenza

LOMBARDINI SRL dimostra uno standard di condotta coerente con la dichiarazione di intenti e con il Codice etico di Condotta in tutte le attività connesse direttamente o indirettamente alla loro attività.

4.4.3 La condotta etica non conosce confini

È politica della Società che ogni collaboratore/collaboratrice, inclusi il/la collaboratore/collaboratrice di tutte le società controllate, rispetti le Leggi anticorruzione in ogni giurisdizione in cui opera.

5. METODOLOGIA DI PROGETTAZIONE DEL MODELLO

5.1. Mappatura dei rischi e identificazione dei processi sensibili

La costruzione e l'adozione del Modello si è sviluppata secondo i seguenti steps procedurali:

a) Identificazione delle attività sensibili – as is analysis:

Analisi approfondita delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati 231, nonché le attività c.d. strumentali alla commissione dei reati stessi, con particolare riferimento ai reati di nuova e/o ultima introduzione e alle novità normative.

b) Risk assesment: mappatura dei processi, delle attività, dell'organizzazione aziendale, analisi approfondita delle certificazioni esistenti e implementate:

- Analisi approfondita delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati 231; si tratta dell'analisi di tutte le attività nel cui ambito possono essere direttamente commessi reati presupposto, nonché le attività c.d. strumentali alla commissione dei reati stessi, con particolare riferimento ai reati di nuova e/o ultima introduzione;

- Verifica approfondita dei processi coinvolti, del loro flusso di attività e la possibile "intersezione operativa" tra dette attività ed i reati presupposto in esse realizzabili - identificazione dei processi/attività "sensibili" (c.d. mappatura dei rischi);

- Verifica e individuazione dei Responsabili Interni dei processi a rischio reato;

- Definizione di una procedura volta allo sviluppo del dialogo e delle comunicazioni da e per l'ODV anche in relazione alla normativa sul Whistleblowing: vista l'importanza che tale tema riveste ai fini dell'efficacia e dell'effettività del Modello di Organizzazione e Gestione, è stata predisposta una procedura specifica sul tema dei flussi informativi da e verso l'ODV stesso, in modo che tutti possano disporre, al di là di quanto già previsto nel MOG, di un prospetto chiaro ed operativo circa le informazioni e i flussi che devono transitare da e verso l'ODV.

c) Identificazione delle attività a rischio

Allo scopo di delineare il profilo di rischio della Società sono state svolte le seguenti attività:

- analisi delle aree di attività di ciascuna Funzione aziendale, mediante interviste ai responsabili che partecipano, per le parti di rispettiva competenza, alla rilevazione e alle successive fasi di identificazione e valutazione del rischio;
- individuazione e mappatura delle attività aziendali "a rischio" di ciascuna Funzione sulla base dei Reati e identificazione dei "Key Manager", ovvero le persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole Funzioni;
- analisi del profilo di rischio per ciascuna attività individuata, mediante l'identificazione dei Reati potenzialmente realizzabili e delle modalità di realizzazione delle condotte illecite, anche in concorso con altri soggetti interni o esterni;
- identificazione dei processi, operativi e di supporto, nell'ambito dei quali devono essere previsti i controlli a presidio delle fattispecie di rischio identificate.

d) Analisi dei presidi al rischio

Per ciascuna delle Aree a rischio identificate, sono state esaminate le procedure operative e i controlli in essere. Sono state così evidenziate le aree di attività aziendale da sottoporre a monitoraggio, in quanto il loro svolgimento può costituire occasione di commissione dei Reati. Tale esame ha il duplice obiettivo di valutare l'idoneità delle procedure operative a prevenire, con riferimento alle attività a rischio, i Reati rilevanti ai sensi del Decreto e di individuare le eventuali carenze del sistema di controllo esistente.

In particolare, l'attività di assessment ha comportato la conduzione delle seguenti tipologie di indagine:

- analisi del sistema dei controlli in essere nei processi strumentali alla commissione dei Reati ipotizzati, con conseguente identificazione delle eventuali criticità nel disegno dei controlli esistenti e formulazione di relativi suggerimenti migliorativi;
- analisi critica del sistema di controllo adottato, anche alla luce delle pronunce giurisprudenziali intervenute in materia. Pur a fronte della diversa funzione assolta dal Modello 231 e dal Piano rispetto al Codice etico, i documenti sono redatti secondo principi e procedure comuni, al fine di creare un insieme di regole interne coerenti ed efficaci.

e) Gap analysis e definizione delle Procedure

Sulla base dei rischi individuati, è stata effettuata la mappatura e raccolta delle procedure e/o delle prassi aziendali in essere, con riferimento alle funzioni/processi a rischio individuati e tenuto conto della valutazione circa la loro adeguatezza quali misure atte a limitare (rendendoli "accettabili") o evitare i rischi di commissione di reato, individuando le fasi carenti (analisi dei Gaps) o che necessitano comunque di adeguamento. Ciò costituisce la vera e propria base di partenza per la definizione dei "protocolli di controllo".

f) Definizione del sistema disciplinare

La normativa in esame e la successiva giurisprudenza indicano il "sistema disciplinare" quale cardine fondamentale per la costruzione di un adeguato Modello di organizzazione e controllo. È stata effettuata, pertanto, un'analisi di dettaglio del sistema in essere, fornendo indicazioni in merito all'eventuale suo adeguamento agli standard richiesti dalla normativa. Il Sistema disciplinare costituisce parte integrante del Modello di organizzazione.

g) Definizione di uno specifico piano formativo

Come ribadito dalla giurisprudenza di merito, un'adeguata formazione – indirizzata a tutto il personale potenzialmente coinvolto, a vario titolo, nei "processi sensibili 231" – costituisce un elemento imprescindibile ai fini della "tenuta" di un Modello nell'ipotesi di un suo esame critico da parte del giudice penale.

LOMBARDINI SRL definisce puntualmente, anche seguito di aggiornamenti e revisioni del Modello adeguati percorsi formativi, utilizzando anche strumenti di e-learning.

5.2 Attuazione del Modello e controllo e verifica della efficacia

L'attuazione del Modello è rimessa alla responsabilità della Società: sarà compito specifico dell'ODV, verificare e controllare l'effettiva e idonea attuazione del medesimo in relazione alle attività aziendali svolte.

L'ODV di LOMBARDINI SRL darà impulso e coordinerà sul piano generale le attività di controllo in ordine all'applicazione del Modello stesso al fine assicurare al Modello una corretta e omogenea attuazione.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).

6.1. Identificazione dell'Organismo

L'ODV di LOMBARDINI SRL ha struttura collegiale ed è nominato con delibera del CDA. Con la medesima delibera detto Organo nomina il Presidente tra i componenti dell'OdV, e determina le risorse umane e materiali (budget) delle quali l'OdV potrà disporre per esercitare la sua funzione.

L'ODV di LOMBARDINI SRL è composto da 3 (tre) membri effettivi così individuati:

- Due membri esterni con comprovate competenze tecnico/legali verificabili da Curriculum vitae ed excursus professionale.
- Un membro interno, che si è distinto per singolari meriti di perizia, laboriosità e comportamento disciplinare nell'ambito aziendale.

Nello specifico, i membri esterni sono soggetti con provata esperienza e rispettano i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, continuità d'azione, nonché in possesso di specifiche capacità in tema di attività ispettive e consulenziali e di garantire la conoscenza della compagine societaria.

La Direzione Aziendale dispone che il membro interno deve rispettare i seguenti requisiti:

- Appartenere di norma alla qualifica Quadro o Dirigente, eccezionalmente viene ricompresa la qualifica impiegatizia (livello B3).
- Anzianità aziendale superiore ad anni 10.
- Ricoprire ruoli apicali nell'organizzazione aziendale.
- Doti professionali e morali riconosciute.

L'ODV per i membri esterni dura in carica tre anni, salvo rinnovo dell'incarico da parte del CDA.

LOMBARDINI SRL, in un'ottica di Job Rotation, crescita professionale e visibilità aziendale dispone che, la durata del mandato per il membro interno è di norma di anni 1.

La Direzione Del Personale in persona del Procuratore Speciale comunicherà al CDA prima dell'approvazione del bilancio civilistico il nominativo del nuovo membro interno, per opportuna approvazione e nomina.

Tutti i membri ODV possono essere revocati solo per giusta causa. In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di alcuno dei componenti dell'ODV, il CDA alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina dei membri necessari per la reintegrazione dell'ODV. I nuovi nominati (se esterni) scadono con quelli in carica, per il membro interno vale la regola sopra menzionata.

In caso di sostituzione del/la Presidente, la Presidenza è assunta dal membro effettivo più anziano fino alla prima riunione successiva dell'Organo Amministrativo.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'ODV deve improntarsi a principi di autonomia. A garanzia del principio di terzietà, l'ODV è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società. Esso deve riportare direttamente al CDA.

6.2. Prerogative dell'ODV

L'ODV di LOMBARDINI SRL potrà essere supportato da uno staff operativo (anche impiegato a tempo parziale) di cui determinerà i criteri di funzionamento ed organizzazione, e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

L'ODV potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alla direzione aziendale, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività della Società.

In ogni caso, l'ODV avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, nello staff operativo di cui sopra e comunque nell'organigramma aziendale, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

6.3. Requisiti di nomina e causa di ineleggibilità

Possono essere nominati membri dell'ODV soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e giuridiche, specialmente in ambito penale, e dotati di particolare professionalità. Ciascun componente deve infatti essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'ODV è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'ODV:

- a) le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- b) l'essere indagato per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto 231;
- c) la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati del Decreto e/o, comunque, di un reato doloso;
- d) la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- e) il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'ODV in relazione alle attività da lui svolte.

6.4. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno

L'ODV dovrà seguire le seguenti modalità operative di funzionamento, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- l'ODV dovrà riunirsi almeno trimestralmente e redigere apposito verbale della riunione;
- le deliberazioni saranno assunte a maggioranza.

Le attività dell'Organismo (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, e delle riunioni, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc. ecc.) sono disciplinate da un apposito regolamento, formulato e redatto dallo stesso Organismo, senza necessità di alcuna preventiva approvazione e/o nulla osta, da parte di altri organi societari diversi dall'Organismo stesso.

6.5. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'ODV si evince che ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello (curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento) con esclusione quindi di alcuna responsabilità penale in proposito.

LOMBARDINI SRL potrà comunque valutare l'ipotesi di istituire dei meccanismi di tutela a favore dell'ODV, quali ad esempio delle forme di assicurazione.

6.6. Funzioni e poteri dell'ODV

All'ODV di LOMBARDINI SRL è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni necessaria iniziativa;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) sull'opportunità di implementazione ed aggiornamento delle procedure di controllo interno in linea con quanto disposto dal Modello.

L'ODV di LOMBARDINI SRL realizzerà le predette finalità attraverso:

- esecuzione di attività di controllo, con la precisazione, tuttavia, che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verifica della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, procedure chiarimenti o aggiornamenti;
- raccolta, elaborazione e conservazione delle infrazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornamento della lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV o tenuta a sua disposizione;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- controllo dell'effettiva presenza della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;
- accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e/o del D.Lgs. 231/2001 e proposta dell'adozione delle misure più opportune;
- segnalazione agli organi competenti di eventuali carenze del Modello e proposte di ogni modifica o miglioramento;
- coordinamento con i Responsabili delle altre Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- ogni altro controllo periodico o mirato sul concreto svolgimento di singole operazioni, procedure o attività all'interno della Società che si renda opportuno (controlli ex post).

Le direttive e le indicazioni espresse dall'ODV, per le aree di propria competenza, dovranno sempre essere tenute in debita considerazione da parte degli organi societari nell'espletamento delle proprie funzioni in ordine alle questioni contemplate dal presente Modello.

6.7. Coordinamento del sistema di controllo

Come già accennato, l'ODV di LOMBARDINI SRL avrà il compito di verificare le attività per la realizzazione di un coerente sistema di controlli nell'ambito delle attività aziendali.

È data facoltà all'ODV di LOMBARDINI SRL di acquisire documentazione e informazioni e di effettuare controlli periodici e verifiche mirate sulle attività a rischio della società.

A tal fine, l'ODV deve avere libero accesso a tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, alle persone ed a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, tra cui il revisore contabile, e la documentazione da questi predisposta.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. Procedimento di accertamento delle sanzioni

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce esplicitamente che l'ente deve porre in essere un adeguato sistema disciplinare al fine di sanzionare comportamenti non rispondenti alle indicazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito anche il "Modello") e delle relative procedure.

Il Sistema Disciplinare costituisce pertanto un requisito essenziale ai fini dell'applicazione dell'esimente rispetto alla responsabilità amministrativa della Società, ed è perciò rivolto a tutti i Destinatari del Modello e del Codice Etico (e cioè, in particolare, con le opportune variazioni in funzione della natura del rapporto, ai Componenti dell'Organo Amministrativo e ai Dipendenti tutti – ivi inclusi i dirigenti).

L'istituzione di un sistema sanzionatorio commisurato alle possibili violazioni risponde ad un duplice scopo:

- A. aumentare le probabilità di efficacia del Modello stesso, fungendo da deterrente per le violazioni;
- B. rafforzare l'efficacia dell'azione di controllo operata dall'OdV.

A tal fine Lombardini srl prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. È stato stilato pertanto un sistema disciplinare che sanzioni tutte le infrazioni, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Per garantire l'efficacia del sistema sanzionatorio ogni violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa deve essere immediatamente comunicata all'OdV. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

7.2. Misure disciplinari per lavoratori dipendenti

Il sistema disciplinare è applicato nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato, quadro o dirigente in riferimento a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori), dai vigenti CCNL applicati ai

lavoratori dipendenti, nonché dal codice disciplinare vigente che è parte integrante del presente Modello.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel

Modello, o nelle procedure in applicazione del Modello, sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale

e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti – stralcio

Art. 7 – Reclami e controversie

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente Contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente Contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni sindacali territoriali aderenti rispettivamente alle Associazioni sindacali congiuntamente stipulanti ed alla Federmeccanica o all'Assistal – per i suoi associati – e, in caso di mancato accordo, a livello nazionale dalle Associazioni sindacali congiuntamente stipulanti e dalla Federmeccanica o – per i suoi associati – dall'Assistal.

Art. 8 - Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria. La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Il licenziamento per mancanza di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 9 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Art. 10 – Licenziamenti per mancanze

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.

B) Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;

- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 11 - Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per mancanza di cui al punto B) dell'art. 10 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

7.3. Misure disciplinari Dirigenti

Nei confronti dei dirigenti la Società ha ritenuto opportuno estendere il sistema sopra previsto per gli altri dipendenti, con i dovuti adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile.

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio, in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi, dipendono gerarchicamente.

7.3. Misure disciplinari Collaboratori esterni

Nel caso in cui si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di collaboratori o controparti contrattuali, l'Organismo di Vigilanza informa il Direttore Generale e il Responsabile della Funzione alla quale il contratto o il rapporto si riferisce, mediante relazione scritta.

I contratti stipulati con questi soggetti devono contenere specifiche clausole risolutive espresse che possano essere applicate dalla Società nel caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto.

La Società si impegna ad adottare tutte le misure affinché i collaboratori esterni siano informati e consci delle linee di condotta previste nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico.

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello e nel Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico o nel Modello qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- b) l'applicazione di una penale contrattualmente prevista;
- c) la risoluzione immediata del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico o nel Modello determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Nel caso in cui le violazioni di cui in precedenza siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

8. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI.

8.1. Obblighi informativi nei confronti dell'ODV

Oltre alla documentazione espressamente indicata da ogni singola Parte Speciale del Modello di organizzazione e gestione, secondo le procedure in esse contemplate, dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV ogni altra informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio e ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Dovranno sempre essere comunicate all'ODV tutte le informazioni riguardanti:

- le decisioni relative alla richiesta, all'erogazione ed all'utilizzo di finanziamenti pubblici;
- rapporti contrattuali intrattenuti con la P.A.;
- richieste d'assistenza legale inoltrate da Soci, Amministratori, Dirigenti e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
- commissioni d'inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per stessi reati in cui siano anche potenzialmente interessate le attività aziendali;
- sentenze, ordinanze, provvedimenti giudiziari penali, civili, amministrativi o tributari, anche di natura cautelare;
- risultati e conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalla quali emergano ipotesi di responsabilità per questi reati;
- in particolare, comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es.: provvedimenti disciplinari avviati /attuati nei confronti di dipendenti);
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza (nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti) delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle funzioni aziendali al fine di dare attuazione al Modello (es. report riepilogativi dell'attività di controllo svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi), nonché le anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni stesse; in particolare, rapporti o segnalazioni preparati dai responsabili aziendali, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- procedimenti disciplinari svolti ed eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;
- prospetti riepilogativi degli appalti a seguito di gare pubbliche ovvero di trattative di private;
- commesse attribuite da Enti Pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- eventuali carenze nelle procedure vigenti;
- aggiornamenti del sistema delle deleghe;
- significative o atipiche operazioni interessate al rischio, ovvero operazioni di particolare rilievo che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione reati;
- mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es: costituzione di "fondi o anticipazioni a disposizione di organi aziendali", spese di rappresentanza marcatamente superiori alle previsioni di budget ect.);
- dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- messa a disposizione dei verbali delle riunioni dell'Assemblea dei Soci o dell'Organo Amministrativo;
- notizie relative ad eventuali anomalie nelle relazioni con clienti e/o fornitori.

Dovrà infine, essere portata a conoscenza dell'ODV ogni altra informazione, di cui si è venuti a diretta conoscenza, proveniente sia dai dipendenti che dai soci, che da terzi, attinente la commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello. In particolare, ogni responsabile e/o dipendente della Società dovrà altresì comunicare, sempre in forma scritta e non anonima, con garanzia di piena riservatezza, ogni ulteriore informazione relativa a possibili anomalie interne o attività illecite.

L' Amministratore Unico e gli altri organi societari sono tenuti a dare piena informazione all'ODV sulle questioni che rientrano nella competenza dell'ODV medesimo.

L'ODV potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono all' Amministratore Unico, agli altri organi sociali, ai dirigenti e ai dipendenti, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'ODV.

L'ODV può richiedere alla Direzione Del Personale l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazioni individuati.

La segnalazione deve essere inviata dal mittente in forma scritta e deve preferibilmente contenere i seguenti requisiti:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui le azioni sono state commesse;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare i/il soggetti/o che ha/hanno posto in essere in fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, in via generale, non verranno prese in considerazione.

Eccezionalmente, tuttavia, potranno essere valutate segnalazioni anonime purché recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, e soltanto laddove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, e quindi siano tali, cioè da far emergere fatti e situazioni di particolare gravità relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate.

Quanto alle segnalazioni effettuate in mala fede, ovvero segnalazioni infondate effettuate con dolo e colpa grave, l'ODV fornirà adeguata risposta, censurando la condotta e informando la Società in ipotesi di accertata malafede, ovvero dolo e/o colpa grave.

I canali di comunicazione predisposti per favorire l'inoltro delle segnalazioni sono i seguenti:

Mediante invio all'attenzione dell'ODV all'indirizzo di posta elettronica:

odv-lombardinisrl@rehlko.com

Il tutto garantendo a coloro che decidano di inoltrare le proprie segnalazioni direttamente all'ODV al di fuori dell'ordinaria linea gerarchica, che non subiranno ripercussioni negative sulla propria posizione lavorativa.

L'ODV potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, non anonime e riservate, provenienti da terzi.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'ODV in un apposito archivio (informatico e cartaceo).

L'accesso all'archivio è consentito solo ai membri dell'ODV.

I componenti dell'ODV sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

In ogni caso, l'ODV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

LOMBARDINI SRL garantisce a ciascuno dei membri dell'ODV, nonché a coloro dei quali l'ODV si avvarrà per l'espletamento delle proprie funzioni (siano questi soggetti interni che esterni alla Società) la tutela da conseguenze ritorsive di qualsiasi tipo per effetto dell'attività svolta.

Inoltre, nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne immediata notizia circostanziata all'ODV e all'Ufficio Risorse Umane.

Ai sensi dell'art. 6 commi 2ter e 2quater del D.Lgs. 231/01, si precisa che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui alla presente procedura possono essere denunciate all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, così come nulli sono il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del Datore di Lavoro in questi casi dimostrare che le misure adottate sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

8.2. Il Whistleblowing

Il termine Whistleblowing, di derivazione anglosassone, significa letteralmente "soffiare nel fischietto" e si riferisce a quello strumento legale ideato e collaudato negli Stati Uniti e in Gran Bretagna per garantire un'informazione tempestiva in merito ad eventuali tipologie di rischio, quali frodi ai danni o ad opera dell'organizzazione, negligenze, illeciti, minacce ecc.

In Italia la regolamentazione del whistleblowing è iniziata circa dieci anni fa, con l'introduzione della Legge 90/2012 e l'obiettivo di inserire la pratica delle segnalazioni di illeciti nelle organizzazioni, tutelando i segnalanti (dipendenti pubblici). L'obbligo, previsto per le pubbliche amministrazioni, di dotarsi di sistemi di prevenzione alla corruzione, tra cui un meccanismo di whistleblowing, è stato poi esteso, in parte, al settore privato con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 (c.d. Legge Whistleblowing) che ha introdotto un sistema «binario», prevedendo una tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico

(modificando a tal fine il Testo Unico sul Pubblico Impiego) sia per i lavoratori appartenenti al settore privato, ove la disciplina rilevante è quella di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

La ratio sottesa all'adozione della normativa in esame – e, in particolare, alla riforma del Decreto 231 – è stata quella di individuare strumenti di tutela nei confronti dei lavoratori che denuncino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie attività lavorative

Il 7 ottobre 2019 l'Unione Europea ha adottato la Direttiva sulla "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie", direttiva che l'Italia ha recepito in via definitiva con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (23G00032) (GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023), con la conseguenza che l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, inserito dall'articolo 2, della Legge 30 novembre 2017, n. 179, sopra citata, verrà abrogato dall'articolo 23, comma 1, lettera a) del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, con effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, come disposto dall'articolo 24, comma 1, del medesimo D.lgs. 24/2023.

Il decreto specifica all'articolo 1 quali sono gli illeciti rilevanti

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231,
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

Viene inoltre specificato che le disposizioni del decreto non si applicano:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico o con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;
- c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Tale provvedimento disciplina, inoltre, la protezione da condotte ritorsive dei Whistleblowers, ovvero le persone che segnalano violazioni di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, il decreto precisa all'art. 17 quali sono i casi di comportamenti ritorsivi verso chi segnala le irregolarità.

Si tratta di:

- I. licenziamento;
- II. sospensione, anche di natura disciplinare o misure analoghe;
- III. mancate promozioni o le retrocessioni di grado;
- IV. cambiamento di mansioni;
- V. trasferimento;
- VI. modifiche nell'orario di lavoro;
- VII. ostracismo, molestie discriminazione ed il trattamento sfavorevole;
- VIII. mancato rinnovo o risoluzione anticipata di contratti a tempo determinato;

Le sanzioni sono specificate all'art. 21 del decreto e prevedono importi compresi tra i 10.000 ed i 50.000 euro.

Il Decreto rafforza il potere di intervento dell'Anac ampliandone i settori di competenza, le modalità di intervento e fissando le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili in caso di accertamento di violazioni nei confronti di tutti i soggetti obbligati dalla nuova disciplina. Le sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

LOMBARDINI SRL ha recepito le linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

Fermo restando altri profili di responsabilità, l'Anac applica le seguenti sanzioni.

da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni;
- la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- non sono stati istituiti canali di segnalazione o non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione o la loro implementazione non è conforme alla normativa;
- non è che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

da € 500 a € 2.500 quando accerta che è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità di chi segnala.

Il Decreto trova applicazione, pertanto, nel settore pubblico, e nel settore privato.

I soggetti del settore privato sono quelli che:

- a) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori e/o lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto (che ripropone l'Allegato alla Direttiva UE), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratrici e/o lavoratori subordinati. Si tratta

dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;

c) sono diversi dai soggetti di cui al numero b), sono dotati di un modello di organizzazione e gestione 231, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratrici e/o lavoratori subordinati.

In particolare, va evidenziato che l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, inserito dall'articolo 2, della Legge 30 novembre 2017, n. 179, sopra citata, verrà abrogato dall'articolo 23, comma 1, lettera a) del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, con effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, come disposto dall'articolo 24, comma 1, del medesimo D.lgs. 24/2023, e i seguenti commi verranno sostituiti come segue:

<<2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.>>

I datori di lavoro interessati sia pubblici che privati debbono predisporre procedure e canali di comunicazione utili a favorire le segnalazioni interne all'azienda, garantendo l'anonimato e la riservatezza dell'autore e dei documenti prodotti

La tutela può riguardare anche lavoratrici e/o lavoratori autonomi, non dipendenti ma con rapporto di collaborazione o consulenza.

Il Decreto disciplina i canali e le modalità per effettuare una segnalazione.

In particolare, quanto ai canali, si distinguono tre fattispecie:

- a) la segnalazione attraverso un canale interno all'ente;
- b) la segnalazione mediante un canale esterno all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- c) la divulgazione pubblica.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

I canali di segnalazione interna, per essere ritenuti adeguati, devono essere idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del/la segnalante e delle persone coinvolte (segnalato/a, facilitatore/trice, eventuali terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

A tal fine, LOMBARDINI SRL ha istituito quali canali ad hoc:

- EMAIL: energy.ethics.helpline@rehlko.com
- TELEFONO: Visitare il sito: rehlko.ethicspoint.com per trovare il numero di telefono e le istruzioni di composizione per il proprio paese
- ONLINE: Utilizzare il Codice QR per inviare una domanda o segnalare un problema



* in caso si utilizzi la linea telefonica, al momento della ricezione della segnalazione, il personale addetto prenderà nota dettagliata dei fatti, per cui, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Verrà fornita copia della segnalazione al/la segnalante.

➤ Canali in forma orale: incontro diretto con Procuratori HR

Un ulteriore novità introdotta dal Decreto riguarda la possibilità del whistleblower di richiedere un incontro diretto. La direzione del Personale di Lombardini Srl nelle persone dei Procuratori Speciali gestirà l'incontro e la segnalazione entro 10 giorni dalla richiesta.

Gli incontri verranno svolti in un luogo adatto a garantire la riservatezza del/la segnalante. I Procuratori verbalizzeranno quanto dichiarato e consegneranno copia del verbale al/la segnalante.

Qualora la segnalazione, abbia a oggetto violazione del Modello Organizzativo 231 o tematiche attinenti ai dati contabili, i Procuratori Speciali lavoreranno in sinergia con l'Organismo di Vigilanza nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Sarà cura dei Procuratori HR l'invio all'indirizzo e-mail personale del solo Presidente dell'ODV, al fine di offrire una maggior garanzia di riservatezza al Whistleblower, trattandosi di indirizzo di posta non accessibile nemmeno dagli amministratori di sistema della Società, ma soltanto al professionista esterno che riveste il ruolo di Organismo di Vigilanza.

8.2.1 La riservatezza dell'identità di chi effettua una segnalazione

Lombardini SRL è obbligata a garantire la riservatezza del/la segnalante in merito alla sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del/la whistleblower.

La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori o facilitatrici, in considerazione del rischio di ritorsioni.

A tale obbligo sono tenuti/e:

- i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni;
- l'ANAC;
- le autorità amministrative (Dipartimento per la funzione pubblica e Ispettorato Nazionale del Lavoro) cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute.

La riservatezza viene garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche in caso di forma orale (linee telefoniche e incontro diretto).

8.2.2. Il divieto e la protezione contro le ritorsioni

Lombardini SRL vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del/la segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e facilitatrici degli altri soggetti assimilati al/la segnalante, già citati (es. colleghi/e di lavoro).

9. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO NELLA SOCIETÀ.

9.1. Formazione del Personale

LOMBARDINI SRL promuove, tramite la Direzione del Personale la conoscenza del Modello di organizzazione e gestione, dei relativi controlli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.

La Direzione del Personale è infatti deputata a valutare il fabbisogno formativo anche in tale ambito ed effettua tale analisi con cadenza annuale riportandone i risultati in piano di formazione aziendale.

Tali valutazioni vengono effettuate tramite schede di valutazione, e di tutti gli interventi formativi effettuati viene data evidenza su apposito verbale.

9.2. Informazione dei collaboratori esterni e dei partner

LOMBARDINI SRL promuove, tramite la propria Direzione del Personale, la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali ed i collaboratori esterni, non dipendenti della Società.

Questi saranno informati sul contenuto del Modello fin dal principio del rapporto professionale o commerciale.