

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

Parte generale

Approvato dal Consiglio di Gestione di Leitner S.p.A., il 02.11.2023 e trasmesso al Consiglio di Sorveglianza il 03.11.2023.

**INDICE**

<b>1. DEFINIZIONI .....</b>	p.	3
<b>2. INTRODUZIONE .....</b>	p.	4
<b>3. DESTINATARI .....</b>	p.	6
<b>4. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETÀ .....</b>	p.	7
4.1 Il regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti	p.	7
4.2 Sanzioni previste dal Decreto	p.	8
4.3 Esimente della responsabilità amministrativa	p.	9
<b>5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA SOCIETÀ.....</b>	p.	11
5.1 Le finalità del Modello	p.	11
5.2 Approccio metodologico	p.	12
5.3 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali	p.	13
5.4 Reati presupposto rilevanti per la società	p.	13
5.5 Il rapporto tra il Modello e il Codice etico	p.	13
5.6 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso	p.	14
<b>6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	p.	15
6.1 Nomina e cessazione dall'incarico dell'Organismo di Vigilanza	p.	15
6.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza	p.	17
6.3 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza	p.	19
6.4 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza	p.	19
6.5 I poteri dell'Organismo di Vigilanza	p.	24
6.6 Il budget dell'Organismo di Vigilanza	p.	25
6.7 I rapporti tra Organismo di Vigilanza e funzione di Internal Auditing	p.	26
<b>7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....</b>	p.	26
7.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	p.	27
7.2 Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri	p.	27
7.3 Sanzioni a tutela del sistema di controllo diffuso – Whistleblowing	p.	28
7.4 Principi generali relativi alle sanzioni	p.	28
7.5 Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri	p.	29
7.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti	p.	30
7.7 Misure nei confronti dei soggetti apicali	p.	31

7.8 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e controparti contrattuali	p. 31
<b>8. LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>p. 31</b>
<b>9. IL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO .....</b>	<b>p. 34</b>

## 1. DEFINIZIONI

**Società:** la società Leitner Spa;

**Codice Etico:** insieme di principi e valori formalizzati e adottati dalla società per l'esercizio della propria attività imprenditoriale, valevole per tutte le società facenti parte del gruppo di Leitner Spa;

**Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;

**Destinatari:** i soggetti individuati al paragrafo 3 del presente Modello, tenuti al rispetto delle prescrizioni previste nel Modello stesso;

**Direzione Generale:** organo direttivo dell'azienda (Consiglio di Gestione);

**Linee Guida:** codice di comportamento predisposto da Confindustria;

**Modello:** il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;

**OdV:** Organismo di Vigilanza - l'organismo previsto dal paragrafo 6 del presente Modello;

**Soggetti in posizione apicale:** coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione (anche di fatto) della società o di una sua unità organizzativa, purché dotati di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto dell'ente;

**Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei soggetti in posizione apicale;

**Reati Presupposto:** i reati rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come meglio elencati nell'**allegato 1** al presente Modello;

**Organigrammi aziendali:** organigrammi dei compiti e delle funzioni aziendali, nonché di qualità, inseriti all'**allegato 2 A e B** al presente Modello;

**Certificazioni di qualità:** certificazioni del sistema di gestione della qualità ottenute dalla società e meglio identificate nell'**allegato 3** al presente Modello.

## **2. INTRODUZIONE**

### **Tecnologie sostenibili a livello mondiale riunite nello stesso gruppo**

L'ambito di azione di Leitner Spa, come pure della maggior parte delle società partecipate o controllate dalla stessa, si concentra su selezionati segmenti di mercato nei seguenti settori: impianti a fune, battipista e veicoli cingolati per tutti i tipi di piste e terreni, sistemi di innevamento tecnico, sistemi per il trasporto urbano, impianti eolici e produzione e vendita di energia elettrica. Le predette attività, sebbene apparentemente così diverse, sono in grado di sviluppare una preziosa sinergia grazie agli elementi caratteristici del gruppo di imprese, quali l'elevata capacità di coordinamento e un collegamento di rete per la raccolta e la trasmissione dei dati tra le società interessate.

In particolare, l'ambito di azione di Leitner S.p.A. spazia dalla progettazione degli impianti e delle macchine sopra descritte alla relativa produzione e commercializzazione, e prosegue sino all'elaborazione di documentazione tecnica a supporto dei progetti, al montaggio e installazione delle opere e alla relativa messa in opera, occupandosi talvolta anche della successiva manutenzione.

A sua volta, Leitner S.p.A. fa parte di un più ampio gruppo attivo a livello mondiale, i cui centri di produzione e le sedi amministrative sono presenti in oltre 10 nazioni, in corrispondenza dei maggiori mercati (territorio alpino, Scandinavia, Stati Uniti, Canada, Cina e India).

### **Recenti modifiche societarie**

Nel primo semestre del 2016, Leitner S.p.A. ha modificato il proprio sistema di gestione societaria, adottando un sistema c.d. dualistico di gestione. Essa inoltre ha incorporato per fusione Leitwind S.p.A., società che aveva per oggetto attività di progettazione, produzione e vendita di impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili, in prevalenza eolica, ivi compresa la gestione e la locazione di tali impianti, la distribuzione e la vendita per conto di terzi.

### **La Vision**

*Internazionalizzazione*

*Diversificazione prodotti*

*Innovazione e ricerca*

*Sostenibilità*

Una crescita tecnologica scandita da uno sviluppo sostenibile. Sostenibilità nei prodotti, gli impianti a fune con l'azionamento diretto per il trasporto pubblico, i battipista a emissioni ridotte, i veicoli cingolati per la produzione di biomassa e infine l'eolico quale protagonista dell'energia verde, ma anche

nella filosofia aziendale con “profitto e coscienza” a ispirare l’agire quotidiano. Una sostenibilità che permea anche i rapporti tra *management* e collaboratori, tra le varie sedi e realtà locali all’interno delle quali quotidianamente operano e si sviluppano.

## **Codice Etico**

Leitner S.p.A. si è dotata di un Codice Etico, con lo scopo di definire con chiarezza e trasparenza l’insieme dei valori ai quali essa si ispira per raggiungere i propri obiettivi di crescita.

Tali principi e valori sono validi per la società Leitner, le società partecipate e controllate e più in generale per tutto il gruppo multinazionale.

L’osservanza del Codice Etico risulta indispensabile per garantire il buon funzionamento, l’affidabilità e la reputazione della Società. Esso è percorso dallo stesso principio di fondo, vale a dire il rispetto di tutte le leggi vigenti nei Paesi in cui la Società opera e la massima attenzione per i principi fondamentali quali l’onestà, l’affidabilità, la lealtà, la correttezza e la buona fede. Inoltre, il Codice Etico riconosce l’importanza della Responsabilità Etico-Sociale nella conduzione delle attività societarie, e richiede impegno per il rispetto degli interessi dei propri *stakeholder* e della collettività.

In sintesi, l’operato della società Leitner è orientato ai seguenti principi:

1. Orientamento al cliente
2. Onestà
3. Affidabilità
4. Imparzialità
5. Lealtà
6. Correttezza
7. Buona fede
8. Rispetto delle leggi
9. Impegno sociale

In questo quadro, viene valorizzato anche l’apporto personale da parte dei collaboratori, ai quali è offerta la possibilità di comunicare le loro opinioni, richieste e idee al *management*, sia per il tramite della commissione del personale sia attraverso la partecipazione a programmi di ottimizzazione dei costi e della qualità.

Ai collaboratori della Società, a tutti i livelli, è offerta la possibilità di partecipare a programmi di formazione. Inoltre, Leitner S.p.A. si preoccupa di attuare misure mirate e consapevoli per promuovere i talenti, offrendo, in singoli casi, anche la possibilità di lavorare presso le sedi estere della Società.

La formazione professionale è la base per garantire le necessarie conoscenze e competenze presso la Società che, per tale motivo, ogni anno occupa anche degli apprendisti. Negli anni passati gli apprendisti hanno superato l'esame finale.

### **3. DESTINATARI**

Sono destinatari (di seguito i “**Destinatari**”) del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo nella società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale (cosiddetti soggetti apicali);
- i dipendenti della società (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione);
- coloro che collaborano con la società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o temporaneo o interinale (collaboratori a progetto, agenti, rappresentanti, ecc.);
- coloro che, pur non appartenendo alla società, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, ecc.);
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano con la società nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili.

Al momento della stipula di contratti o di accordi con terze parti, la società dota i suoi interlocutori del proprio Codice Etico, informandoli dell'esistenza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e chiedendo l'osservanza dei principi del Codice Etico e del d.lgs. 231/01.

In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con soggetti terzi devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della società, del Codice Etico e dei principi del presente Modello, nonché, qualora necessario, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'OdV della società e di segnalare direttamente all'OdV della società le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

**Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni ivi contenute e le sue procedure di attuazione.**

### **4. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETÀ**

#### **4.1 Il regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti**

Il D.lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa, accertabile in sede penale, degli enti per alcuni reati commessi “nell’interesse o a vantaggio” degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti apicali) e da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti sottoposti ad altrui direzione). Il Decreto esclude la responsabilità dell’ente nel caso in cui il soggetto apicale o sottoposto ad altrui direzione abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Le fattispecie di Reato Presupposto rilevanti ai sensi del Decreto, e che pertanto possono comportare una responsabilità della società, sono comprese nelle seguenti categorie:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o 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 (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo da ultimo modificato dalla L. 137/2023]
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; da ultimo modificato dal D.Lgs. 105/2019]
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d’ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo da ultimo modificato dal D.Lgs. 75/2020]
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [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. 125/2016]
- Delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, da ultimo modificato dal D.Lgs. 19/2023]



- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF [articolo modificato dal D.Lgs. n.107/2018]
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato dalla L. 3/2018]
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; da ultimo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e da ultimo modificato dalla L. 137/2023]
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009 e modificato dalla L. 93/2023]
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, da ultimo modificato dalla L. 137/2023]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. 20/2023, convertito con modificazioni dalla L. 50/2023]
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 167/2017; modificato dal D.Lgs. 21/2018]

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge n. 39/2019]
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono reato presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
- Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla l. 157/2019 e modificato dal d.lgs. 75/2020]
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal d.lgs. 75/2020]
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 22/2022]
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 22/2022]

Per l'identificazione delle singole ipotesi di reato ("Reati Presupposto"), si rimanda all'Allegato 1 al presente modello, nonché direttamente al D.Lgs.231/01.

## 4.2 Sanzioni previste dal Decreto

L'art. 9 del Decreto prevede che all'ente possano essere comminate quattro ordini di sanzioni:

- **sanzione pecuniaria**, che consiste in una somma di denaro quantificata in base alla gravità del reato, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice terrà conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente e dello scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. In caso di condanna dell'ente, la sanzione pecuniaria è sempre applicata;

- **sanzioni interdittive**, che prevedono un "obbligo di non fare". Le sanzioni previste dal decreto sono:

- i. l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- ii. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- iii. il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- iv. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di

quelli già concessi;

- v. il divieto temporaneo o definitivo di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono comminate, congiuntamente a quelle pecuniarie, solo se espressamente previste per quella fattispecie di reato. Ciò si verifica, ad esempio, nel caso di reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione oppure dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

La durata delle sanzioni interdittive è normalmente temporanea, da determinarsi in un intervallo compreso tra tre mesi e due anni. Solo in casi particolarmente gravi, alcune sanzioni possono essere disposte in via definitiva.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

- **confisca**, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente;
- **pubblicazione della sentenza di condanna**, quale sanzione accessoria alla sanzione interdittiva, che consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

La responsabilità dell'ente permane anche se il reato assume la forma del solo tentativo, salvo una riduzione – in questi casi – delle sanzioni.

### **4.3 Esimente della responsabilità amministrativa**

La sussistenza del requisito soggettivo dell'illecito rilevante ai sensi del Decreto (ovvero che l'autore del Reato Presupposto sia un soggetto apicale o un soggetto allo stesso subordinato) e del requisito oggettivo (ovvero che il Reato Presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente) comportano la responsabilità dell'ente.

Tuttavia lo stesso Decreto individua una causa esimente dalla responsabilità amministrativa, ovvero stabilisce che l'ente non è punibile se prima della commissione del reato:

- ha adottato ed efficacemente attuato un **Modello di organizzazione e di gestione**, idoneo a prevenire la commissione di Reati Presupposto della specie di quello che è stato realizzato;
- ha affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (**Organismo di Vigilanza**) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento;
- l'OdV è stato diligente nello svolgere i propri compiti di vigilanza sul Modello.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello" ), ex art. 6, commi 2 e 3, d.lgs. 231/2001, però, per valere quale esimente, deve essere:

**A) Efficace** e rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- 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 idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;

**B) Effettivamente attuato**, ovvero il suo contenuto deve trovare applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno. Il Decreto prevede, sotto questo profilo, la necessità di una verifica e di un aggiornamento periodico del Modello, sia qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società, sia qualora intervengano aggiornamenti normativi in tema di Reati Presupposto.

Il Modello opera, quindi, quale causa di non punibilità dell'ente sia che il Reato Presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale, sia che esso sia stato commesso da un soggetto subordinato, con le seguenti differenze.

Per i **reati commessi da un soggetto apicale** l'ente deve dimostrare, oltre alle condizioni sopra indicate, che il soggetto apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente" il Modello. L'ente deve quindi provare che il Modello era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato intenzionalmente,

aggirandolo.

Per i **reati commessi da soggetti in posizione subordinata**, invece, l'ente può essere sanzionato solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Per l'ente è sufficiente provare di avere adottato ed attuato il Modello e l'Autorità Giudiziaria dovrà provare l'inefficacia del Modello.

## **5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE e GESTIONE DELLA SOCIETÀ**

### **5.1 Finalità del Modello**

Attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- promuovere la sensibilizzazione alla gestione corretta e trasparente della Società, al rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica nella conduzione degli affari;
- ribadire come ogni comportamento illecito sia fortemente condannato dalla Società, in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici dei quali la Società si fa portatrice e ai quali essa stessa intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società un costante controllo e un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello;
- rendere consapevoli coloro che operano in nome e per conto della Società che la commissione degli illeciti previsti dal Decreto rende passibile di sanzioni non solo l'autore del reato ma pure la Società stessa.

### **5.2 Approccio metodologico**

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria:

- **a identificare le attività cosiddette sensibili**, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (organigrammi, procure, mansionari, disposizioni e comunicazioni

organizzative) e una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale (ovvero con i responsabili delle diverse funzioni). L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento delle attività aziendali, al fine di individuare quei comportamenti che avrebbero potuto astrattamente integrare ipotesi di Reato Presupposto. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;

- **a identificare e implementare le azioni di miglioramento del sistema di controllo** e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e della documentazione dei controlli. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata a individuare e regolare i processi di gestione e controllo finanziario nelle attività a rischio;

- **a definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente.** In tal senso si sono dunque definiti protocolli e procedure che esprimono l'insieme delle regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso a identificare come le più idonee a governare il profilo di rischio individuato. Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità del rischio di commissione del reato è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, come già indicato nelle Linee Guida proposte da Confindustria. I protocolli/procedure sono ispirati peraltro alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

**Le attività fondamentali per la realizzazione del Modello sono state pertanto:**

- la mappatura delle attività a rischio della società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto e *gap analysis*;
- la predisposizione di protocolli/procedure che individuano adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza con attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico,
- l'adozione di un idoneo sistema sanzionatorio disciplinare;
- l'adozione del Codice Etico, che costituisce parte integrante del presente Modello.

La Società si impegna a rinnovare periodicamente l'analisi dei rischi, soprattutto a seguito di eventuali cambiamenti nell'assetto societario, all'apertura verso nuove attività produttive, a modifiche legislative, variazioni nella produzione ovvero a seguito dell'eventuale emergere di criticità. L'analisi dei rischi aggiornata è allegata alla presente Parte Generale (All. 4).

### **5.3 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale. Nella presente Parte Generale sono descritti i contenuti e gli impatti del d.lgs. 231/01, le caratteristiche generali del Modello, le categorie di Reato Presupposto che possono comportare la responsabilità delle società, le caratteristiche, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e i principi informatori della formazione del personale.

La Parte Speciale descrive nel dettaglio, con riferimento alle specifiche tipologie di reato al cui rischio ogni la società ha ritenuto di essere esposta, la mappa delle aree sensibili, l'adeguamento del sistema dei controlli preventivi, nonché i protocolli specifici relativi alle aree sensibili.

### **5.4 Reati Presupposto rilevanti per la società**

Alla luce dell'analisi dei rischi svolta ai fini della predisposizione del presente Modello, sono state isolate le categorie di Reati Presupposto che, con maggiore probabilità, potrebbero impegnare la responsabilità della società. Tali reati, suddivisi per categorie, sono trattati nelle singole Parti Speciali del presente Modello, mentre un elenco specifico ed aggiornato di tali reati è riportato agli Allegati 1 e 4 alla presente Parte Generale.

La Parte Speciale del Modello è dedicata proprio a prevenire la commissione dei Reati Presupposto rilevanti per la società ed individua le attività c.d. "a rischio", nello svolgimento delle quali è astrattamente possibile che essi siano commessi.

Per quanto riguarda le restanti categorie di reati, invece, si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta da Leitner, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della società. In ogni caso, il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico garantisce un idoneo presidio anche di fronte ai rischi di commissione di questa seconda categoria di reati.

### **5.5 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico**

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in

attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico di Leitner è un documento che contiene l'insieme di principi di deontologia aziendale, validi anche ai fini della ragionevole prevenzione dei reati di cui al Decreto, che la società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i Destinatari e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Codice Etico di Gruppo, destinato a sostituire il Codice Etico societario non appena sarà approvato, contiene e riassume principi di portata più ampia e generale, validi in tutto il mondo;
- il Modello costituisce un insieme di regole, strumenti e procedure più specifiche, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, se commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare la responsabilità amministrativa da reato della società.

## **5.6 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso**

L'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "atto di emanazione dell'organo dirigente". L'adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Gestione, che provvede mediante delibera.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Gestione quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati Presupposto;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della società.

Le modifiche di natura formale o sostanziale possono avvenire su proposta dell'OdV o su suggerimento dei responsabili delle funzioni aziendali. Questi ultimi sottopongono i propri suggerimenti in forma scritta al Presidente dell'OdV, indicando le motivazioni operative o legali sottese alla modifica proposta. Sarà cura del Presidente convocare una riunione dell'OdV e sottoporre all'ordine del giorno la proposta di variazione.

L'OdV, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta al Presidente del Consiglio di Gestione eventuali fatti che evidenzino la necessità di modificare o aggiornare il Modello. Il Presidente del Consiglio di Gestione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Gestione affinché adotti le delibere di sua competenza.

L'attuazione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello è di competenza, oltre che dell'organo amministrativo della società, dei reparti aziendali competenti. L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle procedure operative e dei suggerimenti



avanzati per una loro modifica.

È prevista, nelle competenze del Consiglio di Gestione, sentito l'OdV, la responsabilità di eventuali modifiche o integrazioni ai seguenti elementi:

- aggiornamento mappatura delle attività sensibili;
- procedure aziendali e relativi riferimenti di cui alla Parte Speciale del presente documento.

Come chiarito al precedente punto 5.2, a seconda del tipo di modifiche, l'OdV valuta se sia sufficiente intervenire sugli allegati alla Parte Generale ovvero se si renda necessario intervenire direttamente sul Modello.

Il Consiglio di Sorveglianza viene puntualmente informato dal Consiglio di Gestione di qualsiasi modifica o aggiornamento apportati al modello.

## **6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'articolo 6, primo comma, alla lettera b) del d.lgs. 231/01 prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dell'ente dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei Reati Presupposto, l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ovvero "un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" con "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento".

### **6.1 Nomina e cessazione dall'incarico dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Gestione, il quale ne stabilisce il numero e la composizione. Il Consiglio di Gestione identifica, tra i membri, il nominativo del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, assegnandogli il compito di provvedere all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare, al coordinamento dei lavori e allo svolgimento delle riunioni collegiali.

La nomina dell'OdV, da parte del Consiglio di Gestione, deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata. L'avvenuta accettazione dell'incarico sarà formalmente comunicata dal Consiglio di Gestione a tutti i livelli aziendali, mediante la diffusione di un comunicato interno che illustri, oltre ai membri, poteri, compiti, responsabilità dell'OdV, nonché le finalità della sua costituzione.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza deve personalmente possedere requisiti di

onorabilità e moralità ed un profilo professionale che consenta di svolgere efficacemente i compiti affidatigli, non pregiudichi l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

I componenti dell'OdV devono essere privi di deleghe operative e non devono avere vincoli di parentela con il vertice aziendale, né devono essere legati alla società da interessi economici (es. rilevanti partecipazioni azionarie, rapporti di consulenza che superino il 50% del loro fatturato, etc.), fatte salve tutte le componenti della retribuzione, o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse.

È necessario che l'OdV, nel suo complesso, sia dotato delle seguenti caratteristiche:

**a) Competenze:**

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività svolta dall'Internal Auditing e conoscenza delle tecniche proprie di chi svolge attività "ispettiva" e "consulenziale".

Qualora taluno dei requisiti sopra riportati non sia presente in uno o più componenti dell'OdV, lo stesso potrà avvalersi delle competenze di risorse interne aziendali e/o esterne.

**b) Caratteristiche personali:**

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza.

Sorge una causa di ineleggibilità/decadenza:

- allorché un componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché un componente abbia riportato una condanna - anche non definitiva – per reati:
  - commessi nello svolgimento del suo incarico;
  - che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
  - che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

La nomina dell'OdV ha durata triennale, rinnovabile con delibera del Consiglio di Gestione.

L'Organismo di Vigilanza scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere *pro tempore* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei suoi componenti.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato parte integrante del sistema di controllo interno.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, decadenza, sopravvenuta incapacità, morte o revoca per giusta causa.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati per giusta causa dal Consiglio di Gestione, con immediata segnalazione al Consiglio di Sorveglianza. Si considerano ipotesi di giusta causa di revoca, a titolo esemplificativo:

- gravi inadempienze ai propri compiti di OdV o inattività ingiustificata;
- irrogazione, nei confronti della società, di sanzioni interdittive per la commissione di Reati

Presupposto agevolati dalla inattività del o dei componenti dell'OdV;

- apertura di un procedimento penale con rinvio a giudizio a carico di un componente l'OdV.

Costituiscono, inoltre, cause di decadenza dell'incarico di membri dell'OdV:

- la perdita dei requisiti di onorabilità e moralità e professionalità di cui sopra;
- la sopravvenienza di una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

In caso di rinuncia, decadenza, sopravvenuta incapacità o morte di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Gestione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il membro effettivo più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Gestione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

## **6.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza**

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di

autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati.

### ***Autonomia e Indipendenza***

La posizione dell'OdV nell'ente "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente" (ivi compreso l'organo dirigente). L'OdV riporta quindi a livello gerarchico ed informativo al Consiglio di Gestione. Inoltre, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, l'Organismo non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Si precisa che per "attività operative", ai fini del Modello e dell'attività della società, si intende qualsiasi attività che possa ripercuotersi su aspetti strategici o finanziari della società stessa. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale. L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Gestione.

### ***Professionalità***

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale ed organizzativa.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

### ***Continuità d'azione***

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nello svolgimento dei propri compiti deve garantire un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

### **6.3 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza**

Applicando tutti i principi sopra citati alla realtà aziendale delle società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale. La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza presenti i prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione richiamati dalle Linee Guida.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stati scelti tra soggetti che possiedono le capacità specifiche necessarie in relazione alla peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei connessi contenuti professionali.

### **6.4 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del d.lgs. 231/01 e in particolare svolge:

- attività di vigilanza costante sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei consulenti della società e dei Destinatari del Modello in genere;
- attività di vigilanza costante sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, anche avuta specifica considerazione della struttura aziendale della società;
- attività di monitoraggio sull'effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e sull'osservanza di dette prescrizioni da parte dei Destinatari in relazione allo svolgimento di quelle attività sensibili che espongono la società al rischio di commissione dei Reati Presupposto ritenuti rilevanti per la società;
- attività di controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificando l'effettiva adozione e la corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/01;
- attività di adattamento ed aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutamenti della struttura e organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento;
- periodica attività di reporting nei confronti degli organi societari;
- attività di gestione del flusso informativo verso l'OdV medesimo.

#### **6.4.1.) Compiti dell'OdV:**

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del *management* operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del Decreto;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni e la documentazione rilevante ai fini della verifica del rispetto del Modello, raccordandosi con le funzioni aziendali interessate;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello (ovvero: promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento, ai principi etici e alle procedure adottate ai sensi del Decreto);
- assicurarsi che sia predisposta dalla Direzione della società la documentazione contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti eventualmente necessari al fine del funzionamento operativo del Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione ai principi di comportamento e ai protocolli stabiliti nel Modello;

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Gestione che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative, *in primis* a seguito di integrazione legislativa del novero dei Reati Presupposto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- aggiornarsi e verificare costantemente l'adeguatezza del sistema di controllo interno alla luce delle nuove prescrizioni normative e delle relative alle Linee Guida;
- verificare la sussistenza di presupposti per l'aggiornamento del Modello.

#### **6.4.2.) Reporting nei confronti degli organi societari**

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Gestione e mantenga un'adeguata comunicazione periodica con il Consiglio di Sorveglianza.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Gestione:

- **quando necessario**, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni;
- **immediatamente**, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne immediata comunicazione all'intero Consiglio di Gestione e al Consiglio di Sorveglianza mediante comunicazione scritta. In tal caso, il Consiglio di Gestione dispone l'audizione dell'interessato, a cui partecipano anche l'OdV e il Consiglio di Sorveglianza, acquisisce eventuali deduzioni dell'interessato ed esperisce ogni ulteriore accertamenti ritenuto opportuno;
- **annualmente**, fornendo un piano delle attività di verifica e controllo programmate per l'anno successivo;
- **periodicamente**, su base almeno semestrale, mediante una relazione informativa avente ad oggetto le attività di verifica e di controllo compiute e all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Sorveglianza:

- **immediatamente**, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla società;
- **periodicamente**, trasmettendo il piano annuale delle attività e la relazione periodica predisposte in favore del Consiglio di Gestione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

#### **6.4.3.1) Attività di gestione del flusso informativo verso l'OdV**

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario

che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'Organismo stesso da parte degli organi societari e delle funzioni aziendali competenti per materia.

È infatti necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificate nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio nell'Allegato 2 alla Parte Speciale o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti flussi informativi).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano altresì, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (segnalazioni) e in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle violazioni, o presunte violazioni, riscontrate ad esito di verifiche ispettive disposte da funzioni interne da cui risultino eventuali responsabilità per reati di cui al Decreto;
- gli immotivati scostamenti dalle norme di comportamento e dai principi sanciti nel Codice Etico emanati dalla società;
  - l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
  - i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni, anomalie o atipicità riscontrate che rivelino profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
  - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine che interessino la società per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
  - l'istituzione di commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
  - le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla società da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;



- i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione di altre società del Gruppo che svolgano servizi, per conto o nell'interesse della società, nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili, con riferimento a presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ogni rilevante emanazione, modifica e/o integrazione del sistema organizzativo aziendale della società (ad es. con riferimento alle procedure operative, al conferimento di deleghe e procure, ai mutamenti di situazioni di rischio o potenzialmente a rischio);
- le segnalazioni di possibili violazioni del Modello da parte dei collaboratori, degli agenti e dei rappresentanti, dei consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della società;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- eventuali comunicazioni della società di revisione aventi ad oggetto aspetti relativi al sistema organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare ogni segnalazione ricevuta dando corso, ove necessario, ai necessari accertamenti in relazione ai fenomeni rappresentati e a vagliare la veridicità e rilevanza di quanto riportato nella segnalazione.

È rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ogni valutazione sulla rilevanza degli specifici casi segnalati e la conseguente decisione di attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti preliminari, l'OdV reputi non rilevanti le segnalazioni e non sussistenti le violazioni, la decisione di non procedere dovrà essere motivata; al contrario, nel caso in cui venga accertata la violazione l'OdV deve informare immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

L'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo

all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà meramente calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare valgono le seguenti prescrizioni:

- ciascun tipo di segnalazione va effettuato per iscritto;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate a opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza presso il seguente indirizzo di posta elettronica: [odv@leitner-ropeways.com](mailto:odv@leitner-ropeways.com);
- l'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Ritorsioni o discriminazioni nei confronti del segnalante costituiscono illecito disciplinare;
- l'Organismo di Vigilanza valuta autonomamente le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservate nella banca dati sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

#### **6.4.3.2) Attività di gestione del flusso di *whistleblowing* verso l'OdV**

L'OdV di Leitner è chiamato, altresì, a gestire il canale di segnalazione *whistleblowing*. Le disposizioni di cui al punto precedente devono essere lette in combinato con le previsioni che seguono.

Conformemente all'art. 6, comma 2-*bis* del D. Lgs. 231/01, come modificato dal D. Lgs. 24/2023 in materia di "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", i Destinatari del MOG di Leitner hanno diritto di presentare all'OdV segnalazioni aventi a oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'ente privato e che consistono

in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 T.F.U.E. specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, del T.F.U.E., comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);
7. le comunicazioni ad ANAC delle ritorsioni che coloro che hanno effettuato segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche ritengono di aver subito nel proprio contesto lavorativo.

Le segnalazioni possono riguardare:

1. violazioni commesse;
2. violazioni non ancora commesse, che il segnalante o whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti;
3. elementi che riguardano condotte volte a occultare le violazioni (es. occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Non rientrano nel catalogo delle segnalazioni soggette alle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023:

1. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a 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, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

2. le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o atti nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II del predetto allegato;

3. le 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;

4. le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);

5. le irregolarità nella gestione od organizzazione dell'attività.

Rientrano nelle categorie di lavoratori del settore privato cui sono riconosciute le tutele previste dalla nuova disciplina:

1. Lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. 81/2015 (es. rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio); e i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54 bis d.l. 50/2017, convertito con modificazioni dalla l. 96/2017);

2. Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso Leitner, ivi compresi i lavoratori autonomi indicati al capo I della l. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c. (es. i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri etc.);

3. Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. con Leitner, ovvero i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (es. avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente);

4. Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. 81/2015 con Leitner. Si tratta delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro" (c.d. "etero-organizzazione");

5. Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività per Leitner e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni;
6. Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Leitner;
7. Azionisti persone fisiche che detengono azioni di Leitner;
8. Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso Leitner. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (es. componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza);
9. Lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di Leitner, ma che di fatto rientrano nelle tipologie sopra indicate.

La tutela si applica non solo se la segnalazione avviene in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

Sono altresì soggetti all'ambito applicativo del Decreto quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. Si tratta nel dettaglio delle seguenti figure:

1. Facilitatore ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
2. Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante ovvero persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante (es. colleghi, ex-colleghi, collaboratori);
3. Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante ovvero coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
4. Enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti. Si tratta, in particolare:
  - i) enti di proprietà del segnalante, da intendersi in senso ampio ricomprendendo quindi sia i

casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi;

ii) enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavora, pur non essendone proprietario (es. la situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo);

iii) enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, anche se non di proprietà dello stesso ovvero enti, sia del settore pubblico che privato, che non hanno un vero e proprio legame diretto con il segnalante né sotto il profilo della proprietà né in quanto quest'ultimo vi presti lavoro o servizio, bensì un legame indiretto che può essere rintracciato nella circostanza per cui tali enti rientrano nel contesto lavorativo dello stesso.

Leitner S.p.A. ha attivato apposito canale interno per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni.

La segnalazione, inoltre, potrà essere effettuata direttamente all'OdV per posta, per una segnalazione diretta o per una richiesta di appuntamento da fissare entro un termine ragionevole. Il plico sigillato in busta chiusa, con l'indicazione che si tratta di *whistleblowing*, deve essere spedito all'attenzione dell'OdV. Anche questa modalità di segnalazione è soggetta alle tutele previste dal Decreto.

Si precisa che, al fine di beneficiare delle tutele previste dal Decreto 24/2023, le segnalazioni devono essere effettuate utilizzando esclusivamente il canale interno di segnalazione. Diversamente, la stessa deve considerarsi "segnalazione ordinaria" e segue il regime di cui al punto 6.4.3.1). L'OdV di Leitner, così come l'eventuale superiore gerarchico cui la segnalazione ordinaria è indirizzata, potranno comunque prendere in considerazione e valutare le segnalazioni ordinarie effettuate con modalità diverse rispetto a quanto sopra indicato. Tuttavia, in tali casi, il segnalante non potrà beneficiare delle tutele previste dal Decreto.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dall'OdV, la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'Organismo medesimo, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

In entrambi i casi, l'Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza valuta ogni segnalazione ricevuta dando corso ai necessari accertamenti in relazione ai fenomeni rappresentati e a vagliare la veridicità e rilevanza di quanto riportato nella segnalazione.

È rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ogni valutazione sulla rilevanza degli specifici casi segnalati e la conseguente decisione di attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti preliminari, l'OdV reputi non rilevanti le segnalazioni e non sussistenti le violazioni, la decisione di non procedere dovrà essere motivata; al contrario, nel caso in cui venga accertata la violazione l'OdV deve informare immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

In particolare valgono le seguenti prescrizioni:

- l'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, diretta o indiretta, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza collegati alle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Ritorsioni o discriminazioni nei confronti del segnalante costituiscono illecito disciplinare;
- l'Organismo di Vigilanza valuta autonomamente le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservate nella banca dati sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso e nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 24/2023, salvo che l'accesso sia obbligatorio per legge.

## **6.5 I poteri dell'Organismo di Vigilanza**

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di convocazione;

- alle modalità di organizzazione delle riunioni, incluso il calendario delle stesse;
- alle modalità di deliberazione e verbalizzazione delle riunioni, o della partecipazione a riunioni con il Consiglio di Gestione e con il Consiglio di Sorveglianza;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Gestione e con il Consiglio di Sorveglianza e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può prendere visione ed estrarre copia dei libri sociali, dei principali contratti della società e delle procure in materia di deleghe di potere.
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della società;
- può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della società, nonché delle professionalità della funzione di Internal Auditing, utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni operano sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- può, fatte le opportune indagini e accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura della Funzione Competente.

## **6.6 Il budget dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Gestione.



Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica in favore del Consiglio di Gestione.

Nei casi di urgenza e necessità, qualora per svolgere i doveri del proprio ufficio l'OdV abbisognasse di risorse finanziarie ulteriori rispetto a quelle allocate in sede di budget iniziale, esso potrà autonomamente disporre delle risorse eccedenti senza limiti di spesa, salvo successiva e tempestiva rendicontazione al Consiglio di Gestione per l'approvazione.

### **6.7 I rapporti tra Organismo di Vigilanza e funzione di Internal Auditing**

L'Organismo di Vigilanza è organo interno alla società che lo ha istituito, ai sensi del Decreto.

Ciò nonostante, al fine di ottenere un risultato sinergico e di contenimento dei costi operativi, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi, nell'espletamento dei suoi compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello adottato, delle risorse professionali della funzione di Internal Auditing della società stessa.

I soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza che eventualmente possono supportare lo stesso – siano essi rappresentati da risorse professionali della funzione di Internal Auditing di Gruppo o risorse professionali esterne – operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

## **7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, let. e), e dell'art. 7, co. 4, let. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

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

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono sconsigliabile ritardare l'irrogazione

della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

### **7.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare**

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, e dalla contrattazione aziendale integrativa; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare la legge e le condizioni contrattuali.

### **7.2 Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri**

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso. Essi hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico (societario e di gruppo) e nel Modello, attenendosi in particolare alle procedure ed ai protocolli organizzativi ivi contemplati.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi e procedure (di seguito indicate come "**Infrazioni**"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, un inadempimento contrattuale che legittima la società a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

A titolo esemplificativo, costituiscono Infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera; la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- le segnalazioni infondate, se effettuate con dolo o colpa grave;
- la violazione delle misure di tutela del whistleblower;
- l'omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate.

### **7.3 Sanzioni a tutela del sistema di controllo diffuso – *Whistleblowing***

In conformità dell'art. 21 comma 2 del D. Lgs. 24/2023, recante "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", i Modelli Organizzativi e Gestionali di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, devono prevedere – nel proprio sistema disciplinare – sanzioni "nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21".

Si tratta, in particolare, dei seguenti casi:

1. quando si accerti che sono state commesse ritorsioni o quando si accerti che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 D. Lgs. 24/2023;
2. quando si accerti che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 D. Lgs. 24/2023, nonché quando si accerti che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
3. nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, D. Lgs. 24/2023, ovvero quando è accertata, anche

con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Nello specifico:

- le violazioni di cui al precedente n. 1 sono punite con la sanzione prevista per tipologia di autore (dirigenti o dipendenti) e rapporto giuridico sotteso previste dal CCNL applicabile, graduata secondo la gravità del fatto e con esclusione della sanzione più lieve;
- le violazioni di cui al n. 2 sono punite con la sanzione prevista per tipologia di autore (dirigenti o dipendenti) e rapporto giuridico sotteso previste dal CCNL applicabile, con esclusione delle sanzioni di mero avvertimento (rimprovero verbale o scritto);
- La violazione di cui al n. 3 è punita con l'applicazione delle sanzioni pecuniarie previste per tipologia di autore e di rapporto sotteso, previste dal CCNL applicabile.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari previste lascia impregiudicato ogni diritto di azione in ogni più opportuna sede dei soggetti passivi di tali violazioni, contro chiunque violi i divieti e le tutele previste.

Ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 24/2023, i segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito. L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21.

L'art. 19, c. 3, stabilisce inoltre che "gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 sono nulli". Pertanto, le persone segnalanti che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro. L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

Ai sensi dell'art. 17, c. 2 e 3, D. Lgs. 24/2023, nell'ambito dei procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei

comportamenti, atti od omissioni dal carattere ritorsivo, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Del pari, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria da parte del segnalante che dimostri di aver effettuato, ai sensi del D. Lgs. 24/2023, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

#### **7.4 Principi generali relativi alle sanzioni**

Il sistema si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati e la tempestività e puntualità di applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario; tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni ed il relativo *iter* di contestazione si differenziano in relazione alla diversa categoria del Destinatario.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere investito del procedimento di accertamento

delle infrazioni, mentre l'irrogazione delle sanzioni disciplinari spetterà alla direzione aziendale di competenza.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del presente Modello.

Conseguentemente, ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'OdV che dovrà valutare la sussistenza della violazione stessa. L'Organismo è tenuto a identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione. La raccolta delle informazioni da parte dell'OdV avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni. In nessun caso l'OdV comunica nomi o circostanze che possano tracciare la fonte delle informazioni ricevute. L'OdV si adopera per conservare in luoghi sicuri e inaccessibili la documentazione relativa alla segnalazione.

Valutata la violazione, l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari attivati.

## **7.5 Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra 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 Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previsti dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

In particolare, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevede che il lavoratore incorra in:

- provvedimenti di **richiamo verbale** o **ammonizione scritta** o **multa** (fino ad un massimo di tre ore di retribuzione) o **sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo** (fino ad un massimo di tre giorni), nei casi di violazione delle procedure interne previste dal Modello quali ad esempio: inosservanza ripetuta o di una certa gravità delle norme di comportamento previste dal Codice etico o dal Modello Organizzativo;

- provvedimento di **licenziamento con preavviso**, nei casi di atti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ravvisandosi in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e ai doveri d'ufficio così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro;

- provvedimento di **licenziamento senza preavviso**, nei casi di atti non conformi alle prescrizioni del Modello tali da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure sanzionatorie previste dal Decreto oppure nei casi in cui il dipendente della società abbia riportato condanna passata in giudicato per uno dei Reati Presupposto. Tali comportamenti fanno infatti venire meno radicalmente il rapporto fiduciario tra la società ed il dipendente, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per la società stessa e la sua organizzazione.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

## **7.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Quando la violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva.

- non osservanza delle procedure prescritte;
- omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte;
- omesso svolgimento delle procedure di controllo previste;
- comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello causando una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali oppure arrecando danni alla società;

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

## **7.7 Misure nei confronti dei soggetti apicali**

In caso di violazioni da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Gestione ed il Consiglio di Sorveglianza, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. I comportamenti che non costituiscono una violazione del Modello restano disciplinati dalla normativa in vigore e dalle procedure correnti senza il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

### **7.8 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e controparti contrattuali**

Ogni comportamento adottato dai collaboratori esterni (consulenti, lavoratori a progetto, collaboratori coordinati continuativi, agenti, procacciatori d'affari, etc.) o dalle controparti contrattuali, anche appartenenti al Gruppo Societario, che risulti in contrasto con le prescrizioni del Codice Etico ed i principi del presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'ufficio di riferimento, verifica che siano adottate ed attuate procedure specifiche per trasmettere ai collaboratori esterni ed alle controparti contrattuali i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

## **8. LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

La formazione interna costituisce uno strumento indispensabile per un'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla società, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati da cui il Decreto fa scaturire la responsabilità amministrativa.

Il responsabile della funzione *Human Resources* è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la quale è soggetta a verifica da parte dell'OdV, che dovrà condividere i programmi formativi.



I requisiti che un programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- adeguatezza alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- differenziazione dei contenuti in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- la periodicità dell'attività di formazione deve essere funzionale al cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale, nonché alla capacità di apprendimento del personale e al grado di *commitment* del *management* a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- competenza ed autorevolezza del relatore, al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- la partecipazione ai programmi di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti ed il grado di apprendimento dei partecipanti.

La formazione può essere classificata in generale o specifica. In particolare, la **formazione generale** deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire ad ogni individuo di venire a conoscenza:

- dei precetti contenuti nel d.lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico;
- del Sistema Disciplinare;
- delle Linee Guida e dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento;
- dei poteri e compiti dell'OdV;
- del sistema di reporting interno riguardante l'OdV.

La **formazione specifica**, invece, interessa tutti quei soggetti che per via della loro attività necessitano di specifiche competenze al fine di gestire le peculiarità dell'attività stessa, come il personale che opera nell'ambito delle attività sensibili.

Questi dovranno essere destinatari di una formazione sia generale sia specifica. La formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti l'attività da esso svolta nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e/o le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

Verranno inoltre coinvolti nella formazione i diretti superiori gerarchici dei singoli lavoratori, anche neoassunti, i quali, alla luce della propria funzione di direzione e controllo verso i propri subordinati, saranno chiamati ad integrare la formazione specifica direttamente nello coordinamento delle attività lavorative.

### ***Comunicazione***

In linea con quanto disposto dal Decreto, la società darà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che i Destinatari dello stesso ne siano a conoscenza.

**La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, nonché contenere aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.** In particolare, la comunicazione per essere efficace deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie), tempestiva, aggiornata e accessibile.

Pertanto, il piano effettivo di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali, ad esempio, l'invio di e-mail o la pubblicazione sulla intranet aziendale.

## **9. IL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO**

Nell'ambito delle attività delle società facenti parte della proprietà si possono identificare due possibili situazioni:

1. **SOCIETA' CONTROLLATE DA LEITNER SPA:** la società controllata dovrà recepire il Modello Organizzativo sulla base delle disposizioni previste dalla controllante e comunicate con delibera del Consiglio di Gestione;

2. **SOCIETA' PARTECIPATE DA LEITNER SPA:** le società si intendono partner e quindi di comune accordo si impegneranno a sviluppare il modello nei tempi e con i metodi definiti dai singoli organi dirigenti e nel rispetto dei principi generali stabiliti nel presente Modello e nel Codice Etico di Leitner S.p.A.

**Allegati alla Parte Generale**

*(per la data di aggiornamento cfr. il singolo allegato):*

- 1.) elenco aggiornato dei Reati-Presupposto;
- 2.) A. organigramma delle funzioni aziendali;
- 2.) B. organigramma aziendale per il controllo della qualità (*Organisation Chart Quality Management*);
- 3.) elenco certificazioni di qualità conseguite;