



LD RETI S.R.L.

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

(Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 giugno 2020)

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

INDICE

- PARTE GENERALE I –	5
IL QUADRO NORMATIVO	5
1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	5
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	5
1.2. NATURA DELLA RESPONSABILITÀ	6
1.3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ.....	6
1.4. VALORE ESIMENTE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
1.5. I REATI PREVISTI DAL DECRETO	10
1.6. APPARATO SANZIONATORIO	12
1.7. TENTATIVO	13
1.8. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....	14
1.9. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	15
1.10. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	15
1.11. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI.....	16
1.12. SINDACATO DI IDONEITÀ	17
2 IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI LD RETI S.R.L.	18
2.1. LD RETI S.R.L., IL GRUPPO LGH	18
2.2. L'ASSETTO ISTITUZIONALE: ORGANI E SOGGETTI	18
2.3. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI LD RETI	20
2.4. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	21
2.5. ASSETTO ORGANIZZATIVO	22

2.6.	RAPPORTI INFRAGRUPPO	22
3	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LD RETI	25
3.1.	PREMESSA	25
3.2.	FUNZIONE DEL MODELLO	26
3.3.	METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI LD RETI.....	27
3.4.	STRUTTURA DEL MODELLO	28
3.5.	RAPPORTO TRA MODELLO E CODICE ETICO	28
3.6.	ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	29
3.6.1.	Verifiche e controlli sul Modello.....	30
3.7.	ESTENSIONE DEI PRINCIPI DEL MODELLO.....	31
3.7.1.	Il Modello di LD RETI e i rapporti con LGH	31
3.7.2.	Estensione dei principi del Modello a società partecipate.....	31
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
4.1.	FUNZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	32
4.2.	REQUISITI	32
4.3.	COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA	35
4.4.	REVOCA	36
4.5.	CAUSE DI SOSPENSIONE	37
4.6.	TEMPORANEO IMPEDIMENTO	38
4.7.	FUNZIONI E POTERI	38
4.8.	FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	41
4.8.1.	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	41
4.8.2.	Informativa verso l'Organismo di Vigilanza.....	42
4.8.3.	Whistleblowing.....	45
4.8.4.	Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza e l'Organismo di Vigilanza delle società controllate	46
5	SISTEMA SANZIONATORIO	47

5.1.	PRINCIPI GENERALI	47
5.2.	MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI	48
5.2.1.	Misure nei confronti del personale non dirigente	49
5.2.2.	Misure nei confronti dei dirigenti.....	50
5.3.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	51
5.4.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	51
5.5.	MISURE NEI CONFRONTI DI <i>PARTNER</i> COMMERCIALI, CONSULENTI O ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ	52
5.6.	MISURE DI TUTELA NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE AI SENSI DELLA LEGGE SUL <i>WHISTLEBLOWING</i>.....	52
5.7.	MISURE ULTERIORI AI SENSI DELLA LEGGE SUL <i>WHISTLEBLOWING</i>	53
6	IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	54
6.1.	PREMESSA.....	54
6.2.	DIPENDENTI.....	55
6.3.	COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	56
6.4.	ALTRI DESTINATARI.....	56

- PARTE GENERALE I -

IL QUADRO NORMATIVO

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, detta la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”, che si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica¹.

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato: tali enti, infatti, possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni illeciti commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001).

Il D.Lgs. n. 231/2001 innova, quindi, l’ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato; non sostituisce ma si aggiunge a quella personale dell’individuo che ha commesso il reato.

La stessa è, tuttavia, esclusa se l’ente coinvolto ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 idonei a prevenire i reati stessi (di seguito “Modelli” o

¹ Rientrano in tale ambito di applicazione gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un servizio pubblico, mentre sono esclusi da tale applicazione, oltre allo Stato e agli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

al singolare “Modello”); tali Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee Guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2. Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa *ex* D.Lgs. n. 231/2001, la relazione illustrativa al Decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27, comma primo, della nostra Costituzione *“La responsabilità penale è personale”* – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità

La commissione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce il presupposto per l’applicabilità della disciplina dallo stesso dettata.

Il Decreto prevede criteri di imputazione di natura oggettiva e criteri di natura soggettiva (in senso lato, trattandosi di *enti*).

Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

Il primo, fondamentale ed essenziale, criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dalla condizione che il reato – o l’illecito amministrativo – sia commesso *«nell’interesse o a vantaggio dell’ente»*.

La responsabilità dell’ente sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell’*interesse* dell’ente ovvero *per favorire* l’ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell’obiettivo. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella *finalità* – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, *al risultato positivo* che l’ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell’illecito, a prescindere dall’intenzione di chi l’ha commesso.

L'ente non è responsabile se il fatto illecito è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto «*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*». Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell'ente, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è *comune* all'ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

Il secondo criterio di imputazione oggettivo è costituito dal soggetto autore del fatto illecito. Come sopra anticipato, infatti, l'ente è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

- 1) «*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*», o da coloro che «*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo*» dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, *anche di fatto*, la gestione e il controllo dell'ente² (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001);
- 2) «*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*» (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001). Appartengono a tale categoria coloro i quali *eseguono* nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. Possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell'ente, tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al *concorso di persone nel reato*: art. 110 c.p.; sostanzialmente lo stesso vale nel caso di illecito amministrativo), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere, neppure in parte, l'azione tipica, prevista dalla legge. È necessario e sufficiente che questi fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Il Decreto tratteggia la responsabilità dell'ente come una responsabilità diretta, per fatto proprio e colpevole; i criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'ente.

L'ente è ritenuto responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato *standard* di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La *colpa* dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

È esclusa la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - *prima della commissione del reato* - abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo, ex D.Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di reati

² Come possono essere il c.d. amministratore di fatto (art. 2639 c.c.) o il socio sovrano.

della specie di quello che è stato realizzato.

1.4. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, *prima della commissione del reato*, l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un «Modello di organizzazione, gestione e controllo» idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

Illecito commesso da soggetto apicale

Per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di *presunzione di responsabilità dell'ente*, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra che³:

- a) «*l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*»;
- b) «*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*»;
- c) «*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*»;
- d) «*non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*».

Le condizioni ora elencate devono concorrere *tutte e congiuntamente* affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria «colpa organizzativa».

Illecito commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale

Per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'ente può essere chiamato a rispondere *solo* qualora si accerti che «*la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di*

³ Art. 6 del Decreto.

direzione o vigilanza»⁴.

In altri termini, la responsabilità dell'ente si fonda sull'inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, doveri attribuiti *ex lege* al vertice aziendale o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa «*se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*»⁵.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa, dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica ed eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (*Modelli di organizzazione e di gestione*) che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

⁴ Art. 7, comma 1, del Decreto.

⁵ Art. 7, comma 2, del Decreto.

- a) al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello organizzativo e gestionale, ai sensi del citato D.Lgs. n. 81/2008, deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio,
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti qualora siano definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al *British Standard* OHSAS 18001:2007. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione, gestione e controllo aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

1.5. I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano, di seguito, le “famiglie di reato” attualmente ricomprese nell’ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, rimandando all’ALLEGATO 1 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna famiglia.

1	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24)
2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis)
3	Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter)
4	Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25)
5	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis)
6	Delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25-bis.1)
7	Reati societari (Art. 25-ter)
8	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater)
9	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1)
10	Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies)
11	Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies)
12	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies)
13	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies)
14	Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (Art. 25-novies)
15	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (Art. 25-decies)
16	Reati ambientali (Art. 25-undecies)
17	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies)
18	Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)

19	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 24-quaterdecies)
20	Reati transnazionali (L. 146/2006)
21	Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies)

1.6. Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D.Lgs. n. 231/2001 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni⁶ con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, “*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*” che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

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

⁶ Salvo nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nell'art. 25, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001 (ricoducibili, rispettivamente, alle fattispecie di cui agli artt. 319, 319-ter comma 1, 321, 322 commi 2 e 4, nonché 317, 319, 319-bis, 319-ter comma 2, 319-quater e 321 del codice penale), nei quali le sanzioni interdittive sono aumentate come segue: i) per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso 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; ii) per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto “i)” che precede (Rif. Art. 13, comma 2 del D.Lgs. 231/2001, come modificato dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019).

- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27, comma 1, del Decreto)⁷.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Il giudice può fare proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto, le sanzioni interdittive di cui agli artt. 13 e seguenti non si applicano all'Ente che:

- a) abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

1.7. Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni

⁷ La nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.8. Vicende modificative dell'ente

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione, (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D.Lgs. n. 231/2001).

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il

danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D.Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.9. Reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- che lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
- che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- che il reato sia stato commesso, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, all'estero da un soggetto apicale o sottoposto ai sensi dell'art. 5 comma 1, del Decreto;
- che sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice Penale.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

1.10. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.Lgs. n. 231/2001

prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell’ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell’illecito amministrativo dell’ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l’illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell’obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell’ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell’ente (art. 38 del D.Lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell’art. 38, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l’illecito amministrativo. L’ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l’illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l’ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.Lgs. n. 231/2001).

1.11. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L’art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha definito le *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”*, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D.Lgs. n. 231/2001 con il D.Lgs. n. 61/2002), aggiornate il 24 maggio 2004 e, da ultimo, trasmesse al Ministero della Giustizia il 18 febbraio 2008 per gli adeguamenti diretti a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto in materia di abusi di mercato, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, salute e sicurezza sul lavoro e antiriciclaggio (aggiornamento al 31 marzo 2008). Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle *“Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”* (di seguito, *“Linee Guida di Confindustria”*). Nel marzo 2014, infine, è stata pubblicata la nuova versione delle Linee Guida di Confindustria. Tale documento fornisce tra l’altro, indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’ente) e i contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati *ex* D.Lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Nella predisposizione del presente Modello, LD RETI si è principalmente ispirata alle citate Linee Guida di Confindustria, oltre che ai codici di comportamento delle principali associazioni rappresentative e alle *best practice* relative alle diverse aree di attività. Le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera.

1.12. Sindacato di idoneità

L'attività di accertamento svolta dal giudice penale in merito alla sussistenza di profili di responsabilità amministrativa a carico della società, concerne due profili. Da un lato l'accertamento circa la commissione di un reato che rientri nell'ambito di applicazione del Decreto, dall'altro "il sindacato di idoneità" sull'eventuale Modello organizzativo adottato dalla società stessa.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale esistente al momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2 Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo di LD Reti S.r.l.

2.1. LD RETI S.r.l., il Gruppo LGH

LD Reti S.R.L. (nel seguito “**LD RETI**” o “la **Società**”), parte del Gruppo LGH (di seguito anche solo il “**Gruppo**”), eroga servizi di distribuzione e misura del gas naturale e di energia elettrica.

Il Gruppo LGH nasce formalmente nel 2006 dall’aggregazione di alcune società a capitale pubblico, con il conferimento di società gestionali e operative da parte delle società patrimoniali di Rovato, Cremona, Lodi, Pavia e Crema.

Il Gruppo, rappresenta una delle principali multi-utility del Paese. In particolare, le società del Gruppo operano nei seguenti settori: distribuzione di energia elettrica e gas, produzione di energia elettrica, teleriscaldamento, ambiente (rifiuti), servizi green e altri servizi.

Nel 2016, il Gruppo LGH ha perfezionato una partnership industriale con A2A, delineando il modello della “Multi-utility dei territori”. Nel rispetto dell’identità delle aziende esistenti, l’operazione è stata realizzata per garantire una piena valorizzazione della presenza della società nei territori di riferimento, con l’obiettivo di ottimizzare gli investimenti nei territori contigui, ottenere migliori condizioni di approvvigionamento nonché maggiore efficacia commerciale, l’ottimizzazione logistica e la condivisione delle *best practices*.

Negli ultimi anni il Gruppo ha inoltre realizzato una riorganizzazione societaria, attraverso la concentrazione delle partecipazioni in società attive nello stesso business, riducendo il numero delle società controllate e conseguendo maggiore efficienza.

La missione della Società comprende l’erogazione dei servizi garantendo qualità, sicurezza e rispetto dell’ambiente ai propri interlocutori (clienti, autorità, cittadini, partner finanziari, dipendenti e fornitori). Tra gli obiettivi di LD RETI rientra l’attuazione di misure di prevenzione per ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e per l’ambiente e il dialogo con le autorità, i clienti, i dipendenti ed il pubblico in generale per tradurne le aspettative in requisiti interni.

2.2. L’Assetto Istituzionale: organi e soggetti

Assemblea dei soci

Ai sensi dello statuto, sono di esclusiva competenza dell’Assemblea ordinaria, ai sensi dell’art. 2364 del codice civile:

- l’approvazione del bilancio, la distribuzione degli utili, la copertura delle perdite nel caso previsto dall’art. 2446 c.c.;

- la nomina e la revoca degli Amministratori, Sindaci e Presidente del Collegio Sindacale e quando previsto, il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti (su proposta motivata del Collegio Sindacale);
- la determinazione del compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- la deliberazione sulla responsabilità degli Amministratori e Sindaci;
- tutte le delibere affidate dalla legge o dallo statuto alla sua competenza.

L'assemblea straordinaria delibera:

- sulle modificazioni dello statuto;
- sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori;
- su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dello statuto, l'amministrazione della società è affidata ad un amministratore unico o ad un consiglio di amministrazione in base alle deliberazioni dell'assemblea. Quando l'amministrazione della società è affidata a più amministratori, essi costituiscono il Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di 3 (tre) ad un massimo di 5 (cinque) membri.

Consiglio di Amministrazione redige il progetto di bilancio di esercizio che, corredato dei documenti previsti dalla legge, viene comunicato al Collegio Sindacale almeno 30 (trenta) giorni prima del termine fissato per l'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio medesimo.

Come previsto dallo statuto, le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione sono assunte con il voto favorevole della maggioranza dei componenti in carica presenti.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dello statuto:

- a) convoca il Consiglio di Amministrazione, ne fissa l'ordine del giorno, ne coordina i lavori, e provvede affinché adeguate informazioni sulle materie iscritte all'ordine del giorno siano fornite a tutti i componenti;
- b) gestisce le relazioni istituzionali della società, compresi i rapporti con il socio unico;
- c) gestisce le relazioni esterne e la comunicazione della società;
- d) supervisiona le attività di controllo interno;
- e) firma gli atti e la corrispondenza, per quanto di competenza.

Lo statuto, inoltre, stabilisce che il Consiglio di Amministrazione può delegare parte delle proprie attribuzioni, ad uno o più Consiglieri Delegati, nonché conferire parte dei suoi poteri a procuratori all'uopo nominati per singoli atti o categorie di atti.

Collegio Sindacale

Ai sensi degli art. 21 dello statuto, l'Organo di controllo può essere costituito da un Sindaco Unico o da un Collegio Sindacale composto da 3 (tre) sindaci effettivi e 2 (due) supplenti.

Il Collegio Sindacale adempie ad ogni funzione affidatagli dalla legge e vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione. In particolare, vigila sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo corretto funzionamento.

Società di revisione

Ai sensi dell'art. 21 dello statuto, il controllo contabile sulla società è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione, iscritti nell'apposito registro e aventi i requisiti di legge.

2.3. Gli strumenti di Governance di LD RETI

La Società ha sviluppato un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società e che possono essere così riassunti:

- **Statuto** - in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Regole di Corporate Governance e Sistema di Controllo Interno** – LD RETI, in ossequio alle disposizioni del Gruppo LGH, si è dotata di regole di Corporate Governance e di un Sistema di Controllo Interno in grado di garantire: i) efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società; ii) rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Società; iii) affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.
- **Ordini di servizio e Comunicazioni Organizzative** - la redazione di Ordini di Servizio e Comunicazioni Organizzative consente, in ogni momento, di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle fondamentali responsabilità ed anche l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.
- **Sistema delle deleghe e delle procure** - che stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la società, e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità per quanto concerne gli aspetti in tema di qualità ambiente e sicurezza. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica della Struttura organizzativa.

- **Contratti di servizio con LGH e con le altre Società del Gruppo** - che regolano formalmente le prestazioni di servizi intercompany, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.
- **Sistema di Procedure, Policy, Linee Guida e Regolamenti Interni** – LD RETI è dotata di un sistema di Procedure e Linee Guida volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.
- **Sistema Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza** - è l'insieme dei documenti che descrivono i processi che rispondono ai requisiti di qualità, ambientali e di sicurezza, anche ai sensi del sistema di certificazione in conformità agli *standard UNI EN ISO 9001, BS OHSAS 18001*.
- **Codice Etico aziendale** - esprime i principi etici e di deontologia che il Gruppo LGH riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società. Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e richiama espressamente il Modello, di cui è parte integrante, come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.
- **Linee Guida per la composizione e la remunerazione dell'Organismo di Vigilanza delle società del Gruppo** - approvate dal Consiglio di Amministrazione di LGH S.p.A. e rivolte alle società controllate al fine di comunicare i requisiti dell'Organismo di Vigilanza ed i criteri da seguire per l'individuazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

2.4. Sistema di controllo interno

Il Gruppo LGH è dotato di un sistema di controllo interno idoneo a presidiare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale.

Il sistema di controllo interno è un insieme di regole, procedure e strutture organizzative avente lo scopo di monitorare il rispetto delle strategie ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi e operazioni aziendali (amministrativi, produttivi, distributivi, etc.);
- qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- rispetto di leggi e regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività aziendali e del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

La struttura dei controlli aziendali esistente si articola in:

- controlli di linea (di primo livello), svolti dalle singole Direzioni/Funzioni sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;

- controlli di secondo livello con l'obiettivo di: i) definire metodologie di misurazione/valutazione del rischio di conformità nonché individuare idonee procedure per la prevenzione dei rischi rilevati e richiederne l'adozione (*compliance*); ii) individuare, pianificare e monitorare l'avanzamento di iniziative tese a massimizzare la *performance* aziendale (eccellenza operativa);
- controlli di terzo livello con il supporto di Strutture Operative e in particolare della funzione *Internal Audit*;
- riporti funzionali di Gruppo.

Coerentemente con quanto indicato nelle Linee Guida del sistema di controllo interno della Società, i principali soggetti attualmente responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società e nel gruppo ad essa facente capo sono:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- *Internal Audit*;
- *Group Risk Management*;
- *Group Compliance*;
- Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

2.5. Assetto Organizzativo

Ai fini dell'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

Gli organi di LD RETI hanno dedicato e continuano a dedicare la massima cura nella definizione in chiave unitaria delle strutture organizzative e delle procedure operative, sia al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell'attribuzione delle correlative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo disfunzioni, malfunzionamenti ed irregolarità (tra i quali si annoverano anche comportamenti illeciti o comunque non in linea con quanto indicato dalla Società).

L'assetto organizzativo aggiornato della Società è disponibile sulla intranet aziendale, all'interno della quale è possibile reperire l'organigramma ed i relativi ordini di servizio.

2.6. Rapporti infragruppo

Il modello macro-organizzativo del Gruppo prevede:

- una *Holding* industriale, che eroga prestazioni di "staff" e direzionali, e assolve il proprio ruolo di coordinamento e di direzione strategica e decisionale all'interno del Gruppo monitorando il perseguimento degli obiettivi strategici delle singole società e supervisionando le politiche di concreta attuazione di tali

strategie sul mercato di riferimento, nonché sull'andamento gestionale;

- Società di *Business* (c.d. SOB), negli ambiti operativi di pertinenza di ognuna.

Le singole società del Gruppo, in quanto entità giuridiche autonome, sono dotate di propri Organi Amministrativi, con piena responsabilità per la conduzione della società, nell'ambito delle direttive, degli indirizzi e degli orientamenti decisi e comunicati da LGH S.p.A.-

I rapporti tra LGH S.p.A. e le altre società sono regolati da un sistema di governo di tipo centralizzato, basato su regole di direzione e controllo che assicurano il coordinamento delle attività e il conseguimento dei risultati di Gruppo, attraverso regole definite e chiari meccanismi di attribuzione delle responsabilità.

Con riferimento al corpo documentale aziendale e di Gruppo, si evidenzia come questo sia gestito attraverso un sistema documentale *web based* (Integra), accessibile a tutti i soggetti aziendali per competenza mediante login personale.

Le procedure, formalizzate dai *process owner* di riferimento e autorizzate per competenza, sono adeguatamente pubblicate e distribuite.

Con riferimento ai processi di staff centralizzati, le procedure emesse della capogruppo sono estese anche alle controllate, ove previsto nel campo di applicazione.

Ulteriori informazioni relative a LGH S.p.A. ed al Gruppo cui fa capo sono disponibili sui siti internet delle società.

Nell'ambito di tale struttura, LGH S.p.A. si adopera al fine di limitare il c.d. "*fenomeno della migrazione della responsabilità degli enti all'interno dei gruppi*", basato sul meccanismo in virtù del quale la capogruppo può essere ritenuta responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per fatto illecito commesso da altra società appartenente al medesimo gruppo.

In conformità alle «*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*» approvate in ultimo dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014, una forma di responsabilità può essere imputata alla capogruppo a condizione che si realizzino i requisiti richiesti dal Decreto:

- interesse o vantaggio anche della capogruppo cui detta responsabilità vuole essere estesa;
- rapporto qualificato tra la capogruppo e l'autore del reato presso la consociata.

La responsabilità può essere quindi riconosciuta dall'autorità procedente sia alla società direttamente coinvolta nella commissione del fatto illecito sia alla capogruppo.

In considerazione della struttura di Gruppo nonché dei rapporti qualificati tra la Società e alcuni esponenti aziendali presso le società controllate, LGH S.p.A. indica quindi le modalità in base alle quali le società controllate stesse devono costruire i propri Modelli Organizzativi o altra forma di *compliance program* (calibrati sui loro specifici rischi di reato, avuto riguardo sia al *core business* statutariamente sviluppato sia al panorama normativo di riferimento). Ciò affinché le società controllate siano non solo in grado di prevenire i rischi reato "propri" ma anche di ridurre quanto più possibile il rischio di migrazione della responsabilità nell'ambito del Gruppo.

In particolare, LD RETI ha adottato un proprio Modello di organizzazione gestione e controllo che, seppur aderente alle rispettive nature, dimensioni, strutture organizzative, deleghe di poteri, attività, processi e specificità sociali, sia per quanto possibile allineato

e coerente a quello di LGH S.p.A., nella salvaguardia dei principi di fondo da tale Modello espressi.

È demandato ai Consigli di Amministrazione di tali società controllate di provvedere mediante delibera all'adozione del proprio Modello e Codice Etico oltre che all'istituzione di un proprio Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6 del Decreto.

Eventuali procedure, istruzioni operative ovvero altri interventi di natura organizzativa (es. ordini di servizio) finalizzati all'effettiva attuazione del Modello possono essere approvati per competenza:

- dal Consiglio di Amministrazione (es. protocolli/regolamenti di Gruppo);
- dall'Amministratore Delegato di LGH S.p.A. (es. procedure di Gruppo);
- dalle Strutture Organizzative competenti. (es. procedure per la singola Società).

LD RETI, come anticipato, è inoltre soggetta all'attività di direzione e coordinamento di LGH S.p.A., la quale eroga, a livello centralizzato alcuni servizi disciplinati in appositi contratti di servizio, che contengono le clausole contrattuali *standard* (oggetto, durata, etc.), le caratteristiche essenziali dei servizi e i criteri in base ai quali LGH S.p.A. addebita alle società del Gruppo i costi e gli oneri sostenuti per l'espletamento dei servizi⁸.

L'erogazione di tali servizi tiene anche conto delle peculiarità della singola società controllata che può decidere di svolgere, avvalendosi di proprie risorse, alcuni dei servizi resi disponibili dalla Capogruppo.

In taluni casi, per facilitare l'effettiva operatività, LGH S.p.A. può svolgere tali attività in nome e per conto delle società del Gruppo, esercitando i soli poteri di rappresentanza necessari per l'espletamento dei servizi previsti dal contratto sottoscritto tra le parti, in forza di una specifica Procura ad essa conferita dalla società controllata. Tra i poteri conferiti non rientrano i poteri relativi alla gestione operativa e del business della società controllata, che rimangono di competenza dell'Organo di Amministrazione della società stessa.

In ogni caso, il conferimento dei poteri alla capogruppo non avviene "in esclusiva": gli Organi di Amministrazione delle società controllate mantengono, collegialmente o individualmente, i poteri impliciti nel proprio ruolo. Nel modello di *Governance* esistente sono, infatti, salvaguardate le responsabilità e le prerogative gestionali degli Organi di Amministrazione delle società controllate e LGH S.p.A. ha, inoltre, l'obbligo di rendicontazione e soggiace alla verifica circa la corretta esecuzione di quanto convenuto, rimanendo in capo alla società controllata il monitoraggio delle attività affidate a LGH S.p.A.-

Nelle fasi più rilevanti del processo sono previste diverse interazioni tra la Struttura Organizzativa/Società richiedente e le Strutture Organizzative.

⁸ I criteri di attribuzione dei costi sono stati definiti secondo principi di equità e, negli ambiti di applicabilità, nel rispetto della normativa vigente, con particolare riferimento alla Delibera n. 11/07 dell'AEEGSI sul c.d. "unbundling funzionale e contabile".

3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di LD RETI

3.1. Premessa

LD RETI, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un sistema volto a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha approvato - con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 6 febbraio 2009, una prima versione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (nel seguito il “**Modello**”) sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, atto pertanto a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nel novero dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Il Modello è stato successivamente aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione nelle seguenti date: 30 marzo 2012, 22 gennaio 2016, al fine di allineare il sistema 231 alle novità normative di volta in volta ritenute applicabili e rilevanti nella realtà aziendale.

Infine, nell'ottica di documentare correttamente le più recenti evoluzioni della struttura organizzativa e societaria nonché di aggiornare il Modello dopo l'introduzione da parte del legislatore di nuove fattispecie di reato nel Decreto (ad esempio, reati di autoriciclaggio, corruzione tra privati e cd. ecoreati), il Consiglio di Amministrazione ha adottato in data 17 novembre 2017 una versione novellata del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Documentazione poi sottoposta ad ulteriore revisione al fine di assicurare l'adeguamento rispetto alle variazioni normative intervenute nel D.Lgs. 231/2001 successivamente alla data di ultimo aggiornamento del Modello, con specifico riferimento ai seguenti provvedimenti:

- a. *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, introdotti dalla L. 179/2017 (c.d. “whistleblowing”);*
- b. *Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998, inserito nell'art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001);*
- c. *Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001);*
- d. *Attività organizzata per il traffico di rifiuti (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001);*
- e. *Modifiche alla Trattata di persone (richiamato dall'art. 25-quinquies);*
- f. *Modifiche agli artt. 184 Abuso di informazioni privilegiate e 185 Manipolazione del mercato del D.Lgs. 58/1998 (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001);*

- g. Modifiche alle disposizioni in merito alla *tracciabilità dei dati ambientali inerenti rifiuti (SISTRI)* di cui all'art. 260-bis del D.Lgs. 152 del 2006, richiamato dall'art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001;
- h. *Traffico d'influenze illecite* (art. 25 D.Lgs. 231/2001);
- i. Modifiche ai reati di *Corruzione tra privati* ex art. 2635 c.c. e di *Istigazione alla corruzione tra privati* ex art. 2635-bis c.c. (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
- j. *Modifiche al reato di Scambio elettorale politico-mafioso* (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
- k. *Frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse* (art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/2001).

Le attività di aggiornamento sono state avviate al fine di rendere il Modello di LD RETI:

- coerente con la struttura di *Governance* ed organizzativa in essere;
- conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- coerente con i principi già radicati nella propria cultura di *Governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida delle principali associazioni di categoria, prime fra tutte Confindustria.

Nell'esecuzione delle predette attività si è, quindi, tenuto conto:

- dei cambiamenti organizzativi della Società e del Gruppo;
- dei mutamenti legislativi;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le esperienze derivanti dal contenzioso penale;
- della prassi delle società italiane ed estere in ordine ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- delle esperienze maturate nell'adozione e attuazione del Modello precedente;
- dei risultati emersi dalle verifiche sul Modello della Società.

L'approccio seguito:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio conoscitivo della Società; permette di gestire con criteri univoci le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle aree "sensibili";
- rende più agevole la costante implementazione e l'adeguamento tempestivo dei processi e dell'impianto normativo interni ai mutamenti della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale.

3.2. Funzione del Modello

LD RETI intende affermare e diffondere una cultura di impresa improntata:

- alla *legalità*, poiché nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società;
- al *controllo*, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che danno vita al Modello che la Società, alla luce delle considerazioni che precedono, ha predisposto e adottato. Tale Modello ha come obiettivi quelli di:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, etc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di LD RETI, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a LD RETI di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi sia agli stessi interessi della Società, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

3.3. Metodologia di predisposizione del Modello di LD RETI

Il Modello di LD RETI è stato elaborato, e successivamente aggiornato, tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

In particolare, la redazione del Modello si è basata su un'attività di *risk self assessment* articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso un'analisi della documentazione relativa alla struttura organizzativa e operativa della Società, nonché dei ruoli e delle responsabilità assegnate, così come definiti all'interno dell'organigramma;
- individuazione dei processi aziendali e delle attività sensibili alla commissione dei reati operata tramite interviste con i responsabili di funzione identificati da organigramma, nonché rilevazione, analisi e valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;
- identificazione dei punti di miglioramento del sistema di controllo interno e definizione di uno specifico piano di attuazione di tali aspetti;
- adeguamento del sistema di controllo interno, finalizzato alla riduzione dei rischi identificati, tramite l'attuazione del piano di implementazione definito.

Scopo ultimo delle attività sopra descritte è stato quello di definire e aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231/2001 di LD RETI, articolato in tutte le sue componenti e che tenga conto delle *best practice* di riferimento, personalizzato alla realtà aziendale, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

3.4. Struttura del Modello

Il documento relativo al Modello è strutturato:

- (i) nella *Parte Generale*, che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- (ii) nelle *Parti Speciali*, volte ad integrare il contenuto della *Parte Generale* con una descrizione relativa:
 - alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto;
 - ai processi/attività sensibili che la Società ha individuato come rilevanti in relazione alle fattispecie di reati di cui al punto precedente in considerazione dell'attività aziendale e ai correlati *standard* di controllo.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello della Società come meglio specificato nel paragrafo seguente.

3.5. Rapporto tra Modello e Codice Etico

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D.Lgs. n. 231/2001, la Società ha adottato un proprio Codice Etico (nel seguito, "Codice Etico"), espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori).

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società e il Gruppo di cui fa parte intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico, pertanto, recepisce e formalizza i principi, i valori etico-sociali e le linee guida di comportamento che il Gruppo riconosce come propri e dei quali si esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con esso rapporti.

Il Modello presuppone il rispetto del Codice Etico formando con esso un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico della Società, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello.

3.6. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione ha il potere esclusivo di adottare, modificare ed integrare il Modello.

Il Modello deve essere oggetto di apposito adattamento qualora emerga l'opportunità o la necessità di un suo aggiornamento a fronte di particolari situazioni, quali, a titolo esemplificativo:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

Nei casi sopra descritti, le modifiche e/o integrazioni del Modello devono essere approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Qualora, invece, si rendesse necessario apportare modifiche meramente formali al Modello, la struttura organizzativa Compliance 231, di propria iniziativa o su impulso dell'Organismo di Vigilanza, può, previa valutazione delle modalità di intervento e della relativa tempistica, intervenire in maniera autonoma sul Modello, senza sottoporre le eventuali modifiche ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

A tal fine, sono considerate modifiche meramente formali gli aggiornamenti di disposizioni normative già rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e la modifica della denominazione delle Strutture Organizzative interne e dei processi aziendali.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle Strutture Organizzative aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le Strutture Organizzative aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

3.6.1. Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta al Consiglio di Amministrazione tempestivamente, o quanto meno nella relazione annuale, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Anche con tale finalità, l'Organismo di Vigilanza delibera in merito al Piano di Vigilanza annuale attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo:

- un calendario degli incontri con il *management* da svolgere nel corso dell'anno;
- le attività di vigilanza deliberate.

In relazione a questo ultimo punto, a titolo meramente esemplificativo, si riportano i principali strumenti di vigilanza a disposizione dell'Organismo: i) verifiche 231; ii) test flussi informativi 231; iii) acquisizione audit report Ambiente Salute e Sicurezza; iv) sopralluoghi; v) analisi andamento infortunistico; vi) analisi contestazioni disciplinari; vii) monitoraggio *action plan*.

Le attività di verifica pianificate sono effettuate dall'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti strutture della società ovvero di LGH S.p.A.-

3.7. Estensione dei principi del Modello

3.7.1. Il Modello di LD RETI e i rapporti con LGH

Le società del Gruppo LGH, nella definizione del proprio Modello, sono tenute ad attenersi ai principi individuati dalla Capogruppo, salvo che specifiche peculiarità inerenti la natura, le dimensioni, il tipo di attività, la struttura delle deleghe interne e dei poteri non richiedano l'implementazione di principi e regole di organizzazione differenti.

Fino all'adozione di un proprio Modello, le società appartenenti al Gruppo assicurano la prevenzione dei fatti di reato attraverso idonee misure di organizzazione e di controllo interno.

In considerazione della struttura di Gruppo nonché dei rapporti qualificati tra la Società e alcuni esponenti aziendali presso le società controllate, LGH S.p.A. indica le modalità in base alle quali le società controllate stesse devono costruire i propri Modelli Organizzativi o altra forma di *compliance program* (calibrati sui loro specifici rischi di reato, avuto riguardo sia al *core business* statutariamente sviluppato sia al panorama normativo di riferimento). Ciò affinché le società controllate siano non solo in grado di prevenire i rischi reato "propri" ma anche di ridurre quanto più possibile il rischio di migrazione della responsabilità nell'ambito del gruppo.

Ciascuna società appartenente al Gruppo cura l'attuazione del proprio Modello e nomina un proprio Organismo di Vigilanza.

3.7.2. Estensione dei principi del Modello a società partecipate

I rappresentanti indicati o nominati da LGH S.p.A. negli organi sociali delle partecipate sono tenuti a promuovere i principi e i contenuti del Modello negli ambiti di rispettiva competenza.

4 L'Organismo di Vigilanza

4.1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del D.Lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (adottato e efficacemente attuato) e di curarne l'aggiornamento⁹ ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito anche “**Organismo di Vigilanza**”, “**OdV**” o “**Organismo**”). Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

4.2. Requisiti

Requisiti soggettivi di eleggibilità

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità¹⁰.

⁹ La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: “L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)”.

¹⁰ Le Linee Guida di Confindustria, al par. 2.2 “Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza - Autonomia e Indipendenza” affermano che “Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti, sia nel caso di un Organismo di vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto anche da figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito, come onorabilità, assenza di conflitti di interessi e relazioni di parentela con il vertice. Tali requisiti andranno specificati nel Modello organizzativo. I requisiti di autonomia, onorabilità e indipendenza potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria.

All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta la sussistenza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Costituisce in ogni caso causa di ineleggibilità o di decadenza quale membro dell'Organismo di Vigilanza:

- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

L'eventuale riforma della sentenza di condanna (o di patteggiamento) non definitiva determina il superamento della causa di ineleggibilità ma non incide sull'intervenuta decadenza dalla carica.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Autonomia e indipendenza

Le Linee Guida di Confindustria individuano tra i requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza di LD RETI è dotato nell'esercizio delle sue funzioni di autonomia ed indipendenza dagli organi societari e dagli altri organismi di controllo interno e dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo di spesa annuale, approvato con comunicazione scritta dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso.

In ogni caso, l'OdV può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza e in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (per esempio, un componente del Collegio Sindacale o il preposto al controllo interno). In questi casi, l'esistenza dei requisiti richiamati può risultare già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per i sindaci e per il preposto ai controlli interni."

Inoltre, le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli¹¹.

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

Peraltro le stesse Linee Guida di Confindustria dispongono che *“se l'Organismo di vigilanza ha composizione collegiale mista, poiché vi partecipano anche soggetti interni all'ente, da questi ultimi non potrà pretendersi una assoluta indipendenza. Dunque, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

Professionalità

Il connotato della professionalità deve essere riferito, anche secondo quanto specificato dalle Linee Guida di Confindustria, al *“bagaglio di strumenti e tecniche”*¹².

L'Organismo di Vigilanza deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività *“ispettiva”*, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, *“penalistico”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni.

Ove necessario, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza¹³.

¹¹ Si veda in proposito il paragrafo 4.2.

¹² Confindustria, *Linee Guida*, titolo IV, par. 2.2 *“Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza – Professionalità”*. In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati approccio di tipo consulenziale;
- a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo).

A titolo esemplificativo, le Linee Guida di Confindustria menzionano le seguenti tecniche:

- campionamento statistico;
- tecniche di analisi, valutazione e contenimento dei rischi (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti, etc.);
- *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
- elaborazione e valutazione dei questionari;
- metodologie per l'individuazione di frodi.

¹³ Confindustria, *Linee Guida*, par. 2.3.4 *“L'istituzione di un Organismo di Vigilanza ad hoc”*: *“Questa impostazione consente di coniugare il principio di responsabilità che la legge riserva all'organismo*

Continuità di azione

L'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

4.3. Composizione, nomina e durata

Il D.Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza¹⁴.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001, l'Organo Amministrativo di LD RETI potrà pertanto optare per un Organismo di Vigilanza a struttura collegiale o monocratico sulla base delle proprie valutazioni nonché dei documenti normativi di riferimento del Gruppo.

Nella scelta dei componenti, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa Società, elementi che sono resi noti al Consiglio di Amministrazione anche grazie ai curricula dei candidati selezionati.

Il Consiglio di Amministrazione nomina i componenti dell'Organismo di Vigilanza e tra questi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che, in sede di nomina, deve dare atto della valutazione della sussistenza dei requisiti di

riferibile all'ente con le maggiori specifiche professionalità dei consulenti esterni, rendendo così più efficace e penetrante l'attività dell'Organismo". Così, con riferimento alla possibilità dell'istituzione di un Organismo di Vigilanza *ad hoc* (possibilità alternativa all'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza al Comitato per il controllo interno o alla funzione di b).

¹⁴ Le Linee Guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal D.Lgs. n. 231/2001 "non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza (OdV). Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In quest'ultimo caso possono essere chiamati a comporre l'OdV soggetti interni ed esterni all'ente (...). A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di Vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente". Confindustria, *Linee Guida*, par. 2.1 "Composizione dell'Organismo di Vigilanza".

indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri¹⁵.

All'atto dell'accettazione della carica, i membri dell'OdV si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo ad un componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza è determinata dal Consiglio di Amministrazione nella delibera consiliare di istituzione dell'Organismo stesso. I membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in ogni caso in carica oltre la scadenza fissata nella delibera consiliare di relativa nomina fino a quando il Consiglio di Amministrazione non abbia provveduto con specifica delibera consiliare alla nomina dell'Organismo di Vigilanza nella nuova composizione o abbia confermato quello precedente.

4.4. Revoca

La revoca dei membri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della Relazione informativa sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società o di altre società nelle quali il soggetto fosse membro dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;

¹⁵ Nel senso della necessità che l'organo amministrativo, al momento della nomina "*dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri*", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

4.5. Cause di sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle di seguito riportate:

- l'accertamento, dopo la nomina, che il componente dell'Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la carica;
- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione sopra citate, provvede a dichiarare la sospensione del soggetto (o dei soggetti) nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di sospensione.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, l'OdV continua ad operare nella sua composizione ridotta. In tali situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è necessario il parere favorevole del Presidente dell'Organismo.

La decisione sulla eventuale revoca dei membri sospesi deve essere oggetto di deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

4.6. Temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, lo stesso è tenuto ad astenersi dal partecipare alle sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protraggano per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di temporaneo impedimento, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, l'OdV continua ad operare nella sua composizione ridotta. In tali situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è necessario il parere favorevole del Presidente dell'Organismo.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addivenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

4.7. Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri¹⁶:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività ("Regolamento dell'OdV");
- vigilare sul funzionamento del Modello al fine di prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- verificare il rispetto del Modello, delle regole di comportamento e dei protocolli di prevenzione del Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- svolgere attività ispettiva e di controllo, anche a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello. Nello svolgimento di tale attività, l'Organismo può:
 - accedere liberamente presso qualsiasi Struttura Organizzativa della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
 - richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, ai sindaci, alle società di revisione, ai collaboratori ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello.
- suggerire l'aggiornamento del Modello formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;

¹⁶ Confindustria, *Linee Guida*, titolo IV, par. 2.2 "Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di vigilanza": *le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del Decreto, possono schematizzarsi come segue:*

- *vigilanza sull'effettività del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;*
- *esame dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non già meramente formale) capacità di prevenire i comportamenti vietati;*
- *analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;*
- *cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Aspetto quest'ultimo che passa attraverso:*
 - *presentazione di suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte verso le funzioni di Personale ed Organizzazione o all'Amministrazione, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;*
 - *follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte".*

- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con le Strutture Organizzative aziendali e verso gli organi sociali;
- promuovere la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali nonché la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, verificandone la frequenza;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire a tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello e alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, degli *standard* di controllo, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto delle Strutture Organizzative della Società o di LGH S.p.A., con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo. L'Organismo, a titolo esemplificativo, potrà ricorrere alle seguenti strutture:

- *Internal Audit* (ad esempio per le attività di controllo e le verifiche sull'effettiva applicazione dei protocolli previsti nel Modello);
- Affari Legali e *Compliance* (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante; per definire il contenuto delle apposite clausole da inserire nei contratti con *partner*, collaboratori esterni, per gli aspetti relativi all'interpretazione e al monitoraggio del quadro normativo di riferimento etc.);
- *Compliance 231* (ad esempio per le attività di supporto alle società del Gruppo per l'aggiornamento dei modelli 231 elaborati in *service e/o per attività di supporto agli OdV per il tramite della Segreteria Tecnica*);
- Ambiente, Salute e Sicurezza (ad esempio per le attività di controllo e le verifiche che svolge sulle tematiche di competenza, ovvero ambiente e salute e sicurezza);
- Servizio di Prevenzione e Protezione e alle altre figure specifiche previste dalla normativa di settore per le questioni afferenti la tutela dalla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In generale, l'OdV si coordina con le Strutture Organizzative aziendali interessate per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

All’OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

I componenti dell’OdV, nonché i soggetti dei quali l’Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l’obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell’esercizio delle loro funzioni.

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

4.8. Flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza

4.8.1. Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L’Organismo di Vigilanza riferisce in merito all’attuazione del Modello, all’emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Sono previste distinte linee di *reporting* da parte dell’Organismo di Vigilanza che:

- i) riporta al Consiglio di Amministrazione, rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L’OdV comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie;
- ii) presenta una relazione scritta, su base periodica almeno annuale, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed a *Internal Audit* che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:
 - a) la sintesi delle attività svolte nel periodo di riferimento e un piano delle attività previste per il periodo successivo;
 - b) eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell’attività di vigilanza;
 - c) qualora non oggetto di precedenti ed apposite segnalazioni:
 - le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l’efficacia e/o l’effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate ed idonee ad esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto, inclusa una descrizione delle eventuali nuove attività “sensibili” individuate;
 - sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel sistema sanzionatorio adottato dalla Società ai sensi del Decreto, l’indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello, con contestuale proposta circa la sanzione ritenuta più opportuna nei confronti del responsabile della violazione ovvero della funzione e/o del processo e/o dell’area interessati;
 - d) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di

attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;

- e) informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- f) i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- g) una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- h) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- i) la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale di un membro dell'Organismo.

Oltre a tali flussi, l'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare al Consiglio di Amministrazione – tempestivamente, quando necessario, o quanto meno nella relazione annuale – fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare l'OdV, affinché li informi in merito alle attività di competenza.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

4.8.2. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

In particolare:

- i Responsabili di Strutture Organizzative che operano nell'ambito di attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza: i) alle scadenze preventivamente concordate, i c. d. "flussi informativi", ossia l'elenco delle operazioni/transazioni che ricadono nelle attività "sensibili" previste dal Modello della Società, laddove implementati; ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili. Inoltre, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione degli standard di controllo

- definiti nel presente Modello, provvedono a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza tali circostanze;
- le funzioni individuate, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV ogni informazione riguardante:
 - l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
 - gli avvicendamenti nella responsabilità delle Strutture Organizzative interessate dalle attività a rischio e l'eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;
 - i rapporti predisposti dalle Strutture Organizzative/Organi di Controllo (compresa la Società di Revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
 - i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione; i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria; i rapporti preparati dai responsabili di altre Strutture Organizzative aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
 - le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di reati o il ragionevole pericolo di commissione, di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza;
 - *partner* commerciali, consulenti, collaboratori esterni e gli altri destinatari del Modello esterni alla Società sono tenuti a una informativa immediata direttamente all'OdV nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello. Tale obbligo deve essere specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- l’Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi¹⁷;
- le determinazioni in ordine all’esito dell’accertamento devono essere motivate per iscritto.

L’OdV può richiedere informazioni che possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle attività sensibili (ad esempio: prospetti periodici riepilogativi sulle principali attività relative alla gestione dei rapporti contrattuali con soggetti pubblici, sui contratti ottenuti a seguito di gare con soggetti pubblici, sugli appalti affidati a seguito di gare, ovvero a trattativa privata, notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità, informazioni relative all’utilizzo di risorse finanziarie per l’acquisto di beni o servizi o altre attività di investimento, etc.);
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell’elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

L’obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell’obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari¹⁸.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l’identità di chi trasmette all’Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all’OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

¹⁷ Confindustria, Linee Guida, titolo IV, par. 3. “Obblighi di informazione dell’Organismo di Vigilanza”: *“Va chiarito che, le informazioni fornite all’Organismo di vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole all’Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità di stabilire in quali casi attivarsi.”*

¹⁸ Confindustria, Linee Guida, titolo IV, par. 3 “Obblighi di informazioni all’Organismo di Vigilanza”: *“Si precisa, infine, che la regolamentazione delle modalità di adempimento all’obbligo di informazione non si intende incentivare il fenomeno del riporto dei rumor interni, ma piuttosto realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme all’interno dell’ente, senza timore di ritorsioni. In questo senso l’Organismo viene ad assumere anche le caratteristiche dell’Ethic Officer, privo però dei poteri disciplinari che sarà opportuno allocare in un apposito comitato ovvero nei casi più delicati in capo al Consiglio di Amministrazione”*.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la casella di posta elettronica odvldreti@odv.lgh.it

Le segnalazioni possono essere comunicate anche oralmente o trasmesse all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza LD RETI S.r.l.
Strada Vecchia Cremonese
26900 LODI

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV.

4.8.3. Whistleblowing

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le “*disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” (nel seguito la “**Legge sul Whistleblowing**”) che è intervenuta sull'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e sull'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Legislatore ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D.Lgs. n. 231/2001 inserendo all'interno dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare l'art. 6, a seguito dell'intervento legislativo, dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

- al comma 2-ter che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sia "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 e garantire l'efficacia del sistema del *whistleblowing*, il Gruppo ha rafforzato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni di potenziali violazioni del Modello affinché lo stesso consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza.

Il Gruppo ha, pertanto, definito uno specifico documento normativo per le segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello, i quali sono stati resi edotti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

4.8.4. Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza e l'Organismo di Vigilanza delle società controllate

Ciascuna società del Gruppo LGH, dotata di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, per le finalità indicate nel Decreto e sotto la propria responsabilità, istituisce un proprio autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di LD RETI deve informare l'Organismo di Vigilanza di LGH S.p.A. in ordine ai fatti rilevati, alle violazioni compiute da dipendenti del Gruppo LGH, eventualmente anche di lavoratori del Gruppo distaccati, alle sanzioni disciplinari e agli adeguamenti del proprio Modello e, in generale, del verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza di LGH S.p.A.-

Gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo collaborano con l'Organismo di Vigilanza di LGH S.p.A. garantendo un adeguato canale di comunicazione.

A tale riguardo, l'Organismo di Vigilanza di LGH S.p.A. ha facoltà di richiedere l'acquisizione di documentazione e di informazioni rilevanti e di effettuare, singolarmente, informandone l'OdV di competenza, ovvero congiuntamente con l'Organismo di Vigilanza della società interessata, controlli periodici e verifiche mirate sulle singole attività a rischio.

L'Organismo di Vigilanza della Società, nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse realtà, potrà trasmettere all'OdV della Capogruppo, per conoscenza, le relazioni periodiche predisposte per l'Organo Amministrativo di riferimento e relative alle attività svolte.

Nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento, l'Organismo di Vigilanza di LGH S.p.A. coordina le attività degli Organismi di Vigilanza delle società controllate, ai fini della realizzazione di un coerente sistema di controlli. Tale coordinamento prevede, tra l'altro, l'organizzazione di riunioni congiunte ("Conferenza") tra i Presidenti degli Organismi delle diverse società aventi ad oggetto:

- i) gli argomenti propri della vigilanza nel contesto dei Modelli,
- ii) gli aggiornamenti normativi;
- iii) la costante verifica della completezza della individuazione delle attività sensibili, spesso trasversali all'interno del Gruppo;
- iv) l'utilizzo di strumenti di controllo unitari idonei alla rilevazione di eventuali criticità l'analisi di eventuali fattori problematici eventualmente emersi dall'operatività.

Eventuali interventi correttivi sui modelli organizzativi delle società controllate da LGH S.p.A., conseguenti ai controlli effettuati, sono di esclusiva competenza delle stesse controllate.

5 Sistema Sanzionatorio

5.1. Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria. Costituisce, altresì, violazione del Modello - e presupposto di applicazione di sanzioni - il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante previsti dalla Legge sul *Whistleblowing* a tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, nonché il compimento di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate.

Le sanzioni contemplate per violazioni alle disposizioni contenute nel Modello sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *Management* della Società.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, formula una proposta in merito ai provvedimenti da adottare e comunica la propria valutazione agli organi aziendali competenti in base al sistema disciplinare, che si pronunceranno in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'Organismo di Vigilanza, attivando le funzioni aziendali/Strutture Organizzative di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva.

5.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di LD RETI costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *Management* di LD RETI.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

LD RETI può avere proprio personale dipendente che svolge funzioni presso società del Gruppo. In base a quanto previsto dai documenti che ne regolano il distacco, tali dipendenti sono soggetti - nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative - alle direttive impartite dai responsabili della società distaccataria. Essi sono, quindi, tenuti al rispetto:

- dei principi di comportamento previsti dal presente Modello;
- del Codice Etico;
- di quanto previsto dal Modello predisposto dalla società distaccataria.

Qualora presso la Società svolgano la propria attività lavorativa uno o più dipendenti di una società (anche del Gruppo LGH) che siano - a seguito della stipulazione di un accordo contrattuale - distaccati presso LD RETI, tali soggetti sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico della Società e dal presente Modello.

Il licenziamento e ogni altro provvedimento disciplinare non pregiudicano le eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

5.2.1. Misure nei confronti del personale non dirigente

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico della Società, assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società, quale previsto nel Codice Disciplinare di Gruppo, trova la sua primaria fonte nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nella stessa applicati.

Si precisa che, la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa, e, in particolare si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;
- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

Le sanzioni che si possono comminare sono quelle previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, cui si rinvia, applicabili ai dipendenti della Società, a seconda della gravità della violazione commessa.

I comportamenti passibili dell'applicazione di sanzioni disciplinari ex D.Lgs. 231/2001 sono i seguenti:

1. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la società all'esterno un maggior impatto negativo.
2. il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti

del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

3. il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.
4. il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3.
5. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001.
6. il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno delle mancanze di cui al punto 4.

5.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Nella Società trova applicazione per i dipendenti dirigenti il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti" del settore di riferimento.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;

- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l’adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all’Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all’applicazione di sanzioni *ex* D.Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, LD RETI, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

5.3. Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte del membro/membri del Consiglio di Amministrazione, l’Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell’accaduto gli altri membri del Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell’informativa dell’Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee in conformità alla normativa vigente.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l’interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

5.4. Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l’Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell’accaduto gli altri componenti del Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione.

5.5. Misure nei confronti di *partner* commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

La violazione da parte di *partner* commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

5.6. Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Legge sul *Whistleblowing*

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge sul *Whistleblowing*, la Società vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dal segnalante in buona fede e si impegna a garantire la tutela dei segnalanti contro i suddetti atti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in buona fede può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

In caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

L'uso illegittimo del sistema disciplinare può comportare l'applicazione di provvedimenti nei confronti dell'autore dell'abuso.

5.7. Misure ulteriori ai sensi della Legge sul *Whistleblowing*

Ai sensi della Legge n. 179/2017, la tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate. In tale circostanza, il segnalante può incorrere in provvedimenti disciplinari.

6 Il piano di formazione e comunicazione

6.1. Premessa

LD RETI, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione¹⁹.

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

Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società o in una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni e i *partner*.

La Società, infatti, intende:

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

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena

¹⁹ Le *US Federal Sentencing Guidelines* del novembre 2007, al punto §8B2.1, Effective Compliance and Ethics Program, precisano che: “(4) (A) *The organization shall take reasonable steps to communicate periodically and in a practical manner its standards and procedures, and other aspects of the compliance and ethics program, to the individuals referred to in subdivision (B) by conducting effective training programs and otherwise disseminating information appropriate to such individuals' respective roles and responsibilities.* (B) *The individuals referred to in subdivision (A) are the members of the governing authority, high-level personnel, substantial authority personnel, the organization's employees, and, as appropriate, the organization's agents*”.

consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di *“promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello”* e di *“promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”*.

6.2. Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; e iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, LD RETI promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno di organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti, anche distaccati presso altre società o dipendenti di altre società distaccati presso LD RETI, e ai nuovi assunti viene garantita la possibilità di consultare il Modello e il Codice Etico direttamente sull'*Intranet* aziendale in un'area dedicata.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione viene messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali.

I responsabili delle singole Strutture Organizzative coadiuvano l'Organismo di Vigilanza nell'identificazione della migliore modalità di fruizione dei servizi di formazione sui principi e contenuti del Modello, in particolare a favore di quanti operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (ad esempio: *staff meeting*, corsi *on line* etc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti compilano un modulo, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del modulo vale quale dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza monitora il livello di recepimento del Modello attraverso periodiche specifiche verifiche. A tal fine le Strutture Organizzative competenti dovranno fornire opportuno supporto.

6.3. Componenti degli organi sociali

Ai componenti degli organi sociali è resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello e del Codice Etico della Società al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4. Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

A tal fine, i contratti relativi a tali rapporti includono apposita clausola richiamante la conoscenza della normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa della Società (con particolare riferimento alle previsioni del D.Lgs. 231/2001), nonché la dichiarazione relativa all'adozione ed attuazione di idonee procedure aziendali volte a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.