

LAS-MOG-000A

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01 - PARTE GENERALE

Modello

IDENTIFICAZIONE

Categoria:	OG – Modello di Organizzazione e Gestione		
Procedura	MOG-000A - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale		
Versione	02	Del:	16/01/2024

RESPONSABILITÀ

	Nome	Funzione
Elaborato da:	Stefano Carollo	Compliance Officer
Verificato da:	Andrea Ribechi	General Counsel
Approvato da:	-	Consiglio di Amministrazione

CLASSIFICAZIONE

Usa Pubblico

SOMMARIO MODIFICHE

Ver.	Data	Descrizione Modifiche
01	18/07/2023	Revisione integrale per acquisizione Gruppo Lutech
02	16/01/2024	Aggiornamento a seguito dell'estensione del catalogo dei reati presupposto di cui Legge n. 137/2023

INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.....	4
1.1	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO PREVISTA A CARICO DEGLI ENTI	4
1.2	NATURA DELLA RESPONSABILITÀ.....	4
1.3	AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE	5
1.4	FATTISPECIE DI REATO-PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ.....	5
1.5	LA SCRIMINANTE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	6
1.6	CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI	7
1.7	IL SINDACATO DEL GIUDICE PENALE SULL'IDONEITÀ DEL MODELLO	8
1.8	APPARATO SANZIONATORIO.....	8
1.9	DELITTI TENTATI	9
1.10	VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	10
1.11	REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	10
1.12	PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	10
2.	IL MODELLO DI GOVERNANCE, L'ASSETTO ORGANIZZATIVO ED I SISTEMI DI GESTIONE INTEGRATI DI LUTECH ADVANCED SOLUTIONS S.P.A.	12
2.1	I SISTEMI DI GESTIONE INTEGRATI	12
2.1.1	CODICE ETICO DI LUTECH ADVANCED SOLUTIONS.....	13
2.1.2	IL SISTEMA DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE, L'ORGANIGRAMMA DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	13
2.1.3	SISTEMA DI GESTIONE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (SGPC)	13
2.1.4	IL SISTEMA DI GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI PRIVACY IN OTTEMPERANZA AL GDPR (REG. UE 679/2016)	13
2.1.5	IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI CONFORME ALLA UNI EN ISO 27001.....	13
2.1.6	SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E RESPONSABILITÀ SOCIALE	14
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI LUTECH ADVANCED SOLUTIONS S.P.A.	15
3.1	L'ITER PROGETTUALE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI LUTECH ADVANCED SOLUTIONS S.P.A.	15
3.2	LA DEFINIZIONE DEI PRINCIPI DI CONTROLLO.....	17
3.3	I DESTINATARI DEL MODELLO.....	18
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
4.1	L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI LUTECH ADVANCED SOLUTIONS S.P.A.: REQUISITI	19
4.2	PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.3	RISORSE ECONOMICHE ASSEGNATE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
4.4	FUNZIONI, POTERI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
4.5	GLI OBBLIGHI DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
4.6	GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: INFORMATIVE IN MERITO AD ATTI UFFICIALI - SEGNALAZIONI - FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO.....	23
4.6.1	INFORMAZIONI RELATIVE AD ATTI UFFICIALI.....	23
4.6.2	FLUSSI INFORMATIVI DALLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO.....	24
4.6.3	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	24
4.7	SEGNALAZIONE DI EVENTUALI FATTI ILLECITI OVVERO DI VIOLAZIONE DEL MODELLO 231 – WHISTLEBLOWING	24
4.7.1	GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA ED INFORMATIVA.....	25
4.7.2	RISERVATEZZA DELLE SEGNALAZIONI E IDENTITÀ SEGNALANTE.....	25
4.7.3	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI.....	26
4.7.4	DIVIETO DI RITORSIONE.....	26
4.7.5	CONDIZIONI E PRESUPPOSTI PER POTER EFFETTUARE SEGNALAZIONI ESTERNE - ANAC.....	27
4.8	RAPPORTI TRA L'O.D.V. DI LUTECH ADVANCED SOLUTIONS S.P.A. E L'O.D.V. DI LUTECH S.P.A.	27
5.	IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	28
5.1	PRINCIPI GENERALI	28
5.2	MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI	29
5.3	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	31
5.4	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	32
5.5	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	33
5.6	MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI VIGILANZA.....	33

5.7	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI.....	33
6.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	34
6.1	I DESTINATARI DEL MODELLO.....	34
6.2	COMUNICAZIONE AI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	34
6.3	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE - DIRIGENTI E RESPONSABILI DI FUNZIONE	34
6.4	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE - DIPENDENTI ED IMPIEGATI NON RESPONSABILI DI FUNZIONE	35
6.4.1	FORMAZIONE E COMUNICAZIONE MEDIANTE STRUMENTI INFORMATICI.....	35
7.	CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	35
7.1	AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO.....	35
	ALLEGATI.....	36

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 La responsabilità amministrativa dipendente da reato prevista a carico degli Enti

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/2001” o anche solo Decreto), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”. In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in diverse convenzioni internazionali e comunitarie - ratificate dall’Italia - che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato. Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (c.d. soggetti “apicali”, ad esclusione dei membri del Collegio Sindacale) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001). La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima. Il D.Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società (art. 5 del Decreto). La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la stessa ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; 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 della società è, in ogni caso, esclusa qualora i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Natura della responsabilità

La Relazione Ministeriale al D.Lgs. 231/2001 saluta la responsabilità amministrativa dipendente da reato dell’Ente come 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. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità formalmente “amministrativa” - anche per ovviare ai problemi, di natura dogmatica, posti dalla personalità della responsabilità penale di cui all’art. 27 della nostra Costituzione - ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”. In tal senso si richiamano gli artt. 2, 8 e 34 del D.Lgs. 231/2001 che riaffermano il principio di legalità, l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa e l’accertamento della responsabilità dell’ente attraverso i meccanismi del procedimento penale.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs. 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da Soggetti Apicali, così definiti dall'art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001: *“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 dell'ente stesso”*. Si precisa che, come sottolineato dalla Relazione Ministeriale, non rientra nel perimetro tracciato il controllo effettuato dai Sindaci i quali, pertanto, non appartengono alla categoria dei “Soggetti Apicali”;
- da Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (di seguito anche Soggetti eterodiretti) ex art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001.

Si ricorda che, ex art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, la Società non risponde qualora le persone sopraindicate abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Fattispecie di reato-presupposto della responsabilità della Società¹

In base al D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies e 25-duodecies, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso. Le fattispecie criminose, esaustivamente indicate nell'allegato **“MOG-002 Catalogo dei reati-presupposto”**, vengono in questa sede indicate esemplificativamente solo mediante il nomen iuris:

- **art. 24:** Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- **art. 24-bis:** Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- **art. 24-ter:** Delitti di criminalità organizzata;
- **art. 25:** Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- **art. 25-bis:** Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- **art. 25-bis.1:** Delitti contro l'industria e il commercio;
- **art. 25-ter:** Reati societari;
- **art.25-quater:** Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- **art. 25-quater.1:** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **art. 25-quinquies:** Delitti contro la personalità individuale;
- **art. 25-sexies:** Abusi di mercato;

¹ In allegato al presente documento, il catalogo completo dei Reati-presupposto **aggiornato al 31.10.2023**, che costituisce parte integrante del presente Modello.

- **art. 25-septies:** Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- **art. 25-octies:** Ricettazione, riciclaggio, impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita ed art. 25 octies.1 delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”;
- **art. 25-novies:** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- **art. 25-decies:** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- **art. 25-undecies:** Reati ambientali;
- **art. 25-duodecies:** Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- **art. 25-terdecies:** Razzismo e xenofobia;
- **art. 25-quaterdecies:** Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- **art. 25-quinquiesdecies:** Reati Tributarî di cui alla L. n. 157/2019, così come modificato dal D.Lgs. 75/2020;
- **art. 25-sexiesdecies:** Contrabbando ai sensi del DPR 43/1973 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale”.
- **Art. 25- septiesdecies** Delitti contro il patrimonio culturale
- **Art. 25-duodevicies** Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

È poi prevista la responsabilità degli enti per la commissione di reati di cui agli artt. 416, 416 bis, 291 quater T.U. 43/1973 (associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, 74 D.P.R. 309/90 (associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti) di cui all'art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. 286/98 (disposizioni contro l'immigrazione clandestina) e di cui agli artt. 377-bis e 378 c.p. aventi carattere transazionali² (la cui definizione è contenuta nell'art. 3 L. 146/2006 consultabile nel *MOG-002 Catalogo dei reati-presupposto* allegato al presente documento). Altre fattispecie di reato potranno, in futuro, essere inserite dal legislatore nel contesto della disciplina dettata dal D.Lgs. 231/01.

1.5 La scriminante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente o, come definito da autorevole dottrina, “*fatto impeditivo dell'illecito*”³ ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società e l'inversione dell'onere probatorio nel processo penale a carico dell'ente. Infatti, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001):

- 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 a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*

² I reati di cui agli artt. 416, 416 bis c.p., 74 D.P.R. 309/90 (associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e 377-bis c.p. sono stati inseriti a tutti gli effetti nel novero dei reati-presupposto dalla L. n. 94/2009, e quindi verranno perseguiti a prescindere dal loro carattere transazionale.

³ Così T.E. EPIDENDIO-BASSI in “Enti e responsabilità da reato, accertamento, sanzioni e misure cautelari”, Milano 2006, Giuffrè editore.

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 di cui alla lettera b).

Il criterio soggettivo di attribuzione della responsabilità è dunque individuabile nella cosiddetta colpa in organizzazione: la Società non risponderà qualora provi di essersi organizzata efficacemente per prevenire ragionevolmente i reati-presupposto adottando un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo. In questo caso si assiste ad un'inversione dell'onere probatorio classico nel processo penale: è sulla Società, infatti, che grava l'onus probandi circa l'efficace attuazione del Modello Organizzativo prima del fatto di reato, circa la vigilanza sul suo funzionamento ed aggiornamento ed, infine, in merito ad una eventuale elusione fraudolenta del Modello da parte di chi ha commesso il reato.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (cosiddetti etero diretti), la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta. La violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- una verifica periodica e l'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.

Il D.Lgs. 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 della società 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.

1.6 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede che *“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”*.

Per tale motivo, Confindustria ha definito le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”* diffondendo la prima versione in data 7 marzo 2002 e provvedendo

ad aggiornarle periodicamente. Le “Linee guida di Confindustria” sono state aggiornate, da ultimo, in data 31 marzo 2008 e contengono indicazioni in merito ai contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo nonché indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio (aree di attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati-presupposto) e per la progettazione di un sistema di controllo mediante i cosiddetti protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire.

1.7 Il sindacato del Giudice penale sull’idoneità del Modello

L’accertamento della responsabilità della Società e della correlata possibilità di beneficiare dell’esimente di cui all’art. 6 del Decreto è attribuito al Giudice penale, il quale dovrà accertare:

- la sussistenza di un reato-presupposto commesso nell’interesse o a vantaggio della Società da parte di un soggetto apicale o di un soggetto eterodiretto;
- l’idoneità astratta del Modello (intesa come presenza di tutti i requisiti previsti *ex lege*) e l’idoneità in concreto dello stesso, con ciò riferendosi alla efficacia preventiva (ad eliminare o ridurre al minimo il rischio-reato) di tutti gli elementi costitutivi del Modello stesso.

È evidente che, qualora si manifestasse un reato, non per ciò solo il Modello di Organizzazione e Gestione adottato debba essere valutato negativamente in merito alla sua efficacia preventiva: dottrina e giurisprudenza concordano infatti sull’inaccettabilità dell’equazione “*commissione di un delitto rilevante ai fini della responsabilità dell’ente = (o implica) inidoneità modello adottato dall’ente*”⁴.

1.8 Apparato sanzionatorio

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

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - a) interdizione dall’esercizio dell’attività;
 - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
 - c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli concessi;
 - e) divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

⁴ T.E. EPIDENDIO-BASSI in “*Enti e responsabilità da reato, accertamento, sanzioni e misure cautelari*”, Milano 2006, Giuffrè editore, pag. 218 e ss.

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, di importo variabile fra un minimo di euro 258,00 a un massimo di euro 1549,00. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice dovrà determinare:

- *“il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti” (art. 11, co. 1 D.Lgs. 231/01);*
- *l’importo della singola quota, “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione”.*

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

- *la Società “ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;*
- *in caso di reiterazione degli illeciti⁵.*

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 applicandole anche congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Se sussistono i presupposti per l’applicazione di una sanzione interdittiva che determina l’interruzione dell’attività della Società, il Giudice, in luogo dell’applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell’attività da parte di un Commissario per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata qualora:

- *la Società svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;*
- *l’interruzione dell’attività della Società possa provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata, rilevanti ripercussioni sull’occupazione.*

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 in via definitiva se l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla stessa sanzione (art 16, D.Lgs. 231/01).

1.9 Delitti tentati

Nelle ipotesi di manifestazione di uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001, nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie ed interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà secondo l’art. 26 del Decreto. L’ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento.

⁵ Art. 13, comma 1, lettere a) e b) D.Lgs. 231/2001. A tale proposito, si veda anche l’art. 20 D.Lgs. 231/2001, ai sensi del quale “Si ha reiterazione quando l’ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.”

1.10 Vicende modificative dell'ente

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. Secondo l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. 231/2001, l'Ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio. Il Legislatore negli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 - che regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda - ha voluto evitare che tali operazioni possano costituire un facile strumento per eludere la responsabilità amministrativa dell'ente. In caso di trasformazione (che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza portare l'estinzione del soggetto giuridico originario) l'art. 28 del D.Lgs. 231/2001 prevede che resti ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. In caso di fusione, l'ente che risulti dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione infatti, com'è noto, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere. L'art. 30 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimanga 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 tranne il caso in cui risulti devoluto 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.

1.11 Reati commessi all'estero

In base al disposto di cui all'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati-presupposto commessi all'estero, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un soggetto ad esso funzionalmente legato (soggetti apicali o eterodiretti). I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- l'Ente deve avere la propria Sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente risponderà solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- che nei confronti dell'Ente non proceda già lo Stato del luogo dove è stato commesso il fatto.

Con tale disposizione, evidentemente, il Legislatore ha inteso evitare facili elusioni della normativa nazionale.

1.12 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo dipendente da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.Lgs. 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”.

La regola processuale generale è quella del *simultaneus processus*, pertanto il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto⁶. Infine, l'ente, partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

⁶ Art. 38, comma 2, D.Lgs. 231/2001: “Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.”

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE, L'ASSETTO ORGANIZZATIVO ED I SISTEMI DI GESTIONE INTEGRATI DI LUTECH ADVANCED SOLUTIONS S.P.A.


Lutech Advanced Solutions S.p.A. è una Società che ha adottato un sistema di *governance* tradizionale, ha affidato il controllo contabile ad una Società di Revisione qualificata ed ha come oggetto sociale - in via del tutto esemplificativa:

- a) la consulenza specifica nel campo informatico, delle soluzioni applicative, della organizzazione aziendale e delle telecomunicazioni;
- b) la fornitura di servizi software e prodotti hardware nel settore informatico;
- c) la prestazione di servizi anche con supporto tecnico e di addestramento nei settori dell'informatica e delle telecomunicazioni;
- d) la progettazione, manutenzione, distribuzione e vendita tecnica di software;
- e) la progettazione, realizzazione, fornitura, manutenzione, conduzione e gestione di sistemi completi per la elaborazione dei dati e di sistemi telematici, nonché la prestazione di servizi di approvvigionamento dall'esterno;
- f) la progettazione, la consulenza, la costruzione, l'installazione, l'assistenza tecnica, la manutenzione, la commercializzazione, anche mediante operazioni di importazione e transito, di impianti, sistemi, apparati e componenti per tutte le applicazioni di telematica sicurezza ed informatica ad uso professionale, per l'industria il commercio, il turismo, la pubblica amministrazione centrale e locale, la sanità e per il territorio, anche integrate in qualunque forma a sistemi di telecomunicazioni, nonché la gestione di servizi legati al traffico telefonico;
- g) la ricerca scientifica;
- h) l'acquisto da terzi e lo sfruttamento di brevetti e know-how di terzi; lo sfruttamento di brevetti propri, anche mediante concessioni a terzi;
- i) l'assunzione di mandati di vendita, sia quale commissionaria sia quale rappresentante con o senza esclusiva, sia quale agente con o senza deposito, il rilascio di mandati di vendita e di agenzia, con o senza deposito;

La struttura organizzativa interna è rappresentata negli organigrammi vigenti e mantenuti aggiornati dalla Società - in questa sede da intendersi interamente richiamati - che individuano formalmente i rapporti gerarchici tra le diverse funzioni aziendali. Lutech Advanced Solutions, nella costante tensione verso il miglioramento continuo, ha provveduto a formalizzare ruoli, responsabilità e competenze delle proprie funzioni aziendali identificando il contributo di ogni funzione nei diversi processi aziendali attraverso l'integrazione dei propri sistemi di gestione (ISO 9001, ISO 27001, ISO 14001, ISO 45001 etc).

2.1 I sistemi di gestione integrati

La Società, con l'intento di attuare un costante e progressivo adeguamento della propria *governance* alla normativa ed alle *best practice* di riferimento, ha integrato i propri sistemi di gestione al fine di assicurare la massima efficacia ed efficienza dei presidi organizzativi di controllo e, di conseguenza, una maggiore

	<p style="text-align: center;"><i>Modello</i> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale</p>	<p style="text-align: center;"><i>Codice documento</i> LAS-MOG-000A</p>	<p style="text-align: center;"><i>Versione</i> 02</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------

incisività dei controlli previsti nel presente documento. La Società, pertanto, ha individuato i seguenti strumenti di governo e di gestione:

2.1.1 Codice Etico di Lutech Advanced Solutions

Il Codice Etico riassume le linee guida delle responsabilità etico-sociali cui devono ispirarsi i comportamenti individuali: si tratta dello strumento base di implementazione dell'Etica all'interno della società e delle sue controllate, nonché un mezzo che si pone a garanzia e sostegno della reputazione e dell'immagine della Società in modo da creare fiducia verso l'esterno. L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, individuando i valori e l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Società.

2.1.2 Il sistema delle deleghe e delle procure, l'organigramma della struttura organizzativa

La Società ha definito un sistema di deleghe e procure coerente con la struttura organizzativa implementata e le responsabilità delle diverse funzioni aziendali, al fine di attribuire formalmente poteri e responsabilità in merito alla gestione dell'attività aziendale. La Società ha, attraverso specifici organigrammi, individuato formalmente i rapporti gerarchici e gli aspetti rilevanti delle unità organizzative, delle attività e delle responsabilità demandate alle singole funzioni aziendali al fine di impartire disposizioni chiare in ordine ai poteri autorizzativi interni (disposizioni da considerarsi parte integrante del presente documento nelle versioni di volta in volta aggiornate).

2.1.3 Sistema di Gestione della Prevenzione della Corruzione (SGPC)

La Società ha implementato un Sistema di Gestione della Prevenzione della Corruzione (SGPC) conforme alla ISO 37001 approvando formalmente una POLITICA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI LUTECH ADVANCED SOLUTIONS S.P.A. (LAS-POL-002) da considerarsi parte integrante del presente Modello Organizzativo.

2.1.4 Il sistema di gestione degli adempimenti privacy in ottemperanza al GDPR (reg. UE 679/2016)

La Società, in considerazione delle attività svolte, ha provveduto ad adeguare il proprio sistema di gestione dei dati personali in conformità con il Regolamento UE n. 679/2016 predisponendo specifiche policy per disciplinare i controlli e regolamentare l'uso delle risorse aziendali, della posta elettronica, della rete ovvero dei server utilizzati (si rinvia alla documentazione richiamata dalla Sezione D del Modello Parte Speciale) nonché specifiche procedure per garantire la sicurezza dei dati e per una corretta gestione degli adempimenti privacy (ad es. per la gestione di eventuali data breach, nomina degli ADS e degli incaricati, interni ed esterni, al trattamento dei dati etc.).

2.1.5 Il Sistema di Gestione della Sicurezza delle informazioni conforme alla UNI EN ISO 27001

Lutech Advanced Solutions S.p.A, in conformità alle Linee Guida per l'implementazione di Modelli

Organizzativi ex D.Lgs. 231/01⁷ ha implementato un Sistema di Gestione della Sicurezza dell'Informazione (SGSI) conforme alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017 elaborando specifiche misure di controllo preventivo finalizzate a mitigare, entro una soglia di rischio accettabile, il rischio di commissione di reati informatici previsti dall'art. 24-bis D.Lgs. 231/01.

In particolare, il complesso delle misure di controllo sopra citato (Politiche, Procedure, Strutture organizzative, Funzionalità hardware e software etc) del sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni (SGSI) costituisce parte integrante e sviluppo operativo del presente Modello Organizzativo (si rinvia alla Sezione D Modello Parte Speciale, Prevenzione dei reati informatici).

2.1.6 Sistema di gestione Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro e Responsabilità Sociale

Lutech Advanced Solutions S.p.A. ha predisposto e si impegna costantemente a migliorare il proprio Sistema di Gestione Ambientale (SGA), il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro (SGS) ed il Sistema per la Responsabilità Sociale, gestiti in maniera integrata al fine di aumentarne l'efficacia.

Il Sistema di Gestione integrato assicura che i propri processi interni siano conformi ai requisiti specificati, rispettivamente dalle norme ISO 14001 e ISO 45001 e SA 8000, tenendo conto del Sistema di Gestione della Qualità già implementato dalla Società. In linea con i suddetti riferimenti, il SGS, il SGRS ed il SGA, pur rimanendo tre sistemi disgiunti, sono stati sviluppati attraverso una comune architettura elaborando un unico "Manuale integrato Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro e Responsabilità Sociale" che ne descrive la struttura e gli elementi comuni, inclusa la gestione degli eventuali incidenti.

⁷ Confindustria, pag. 88 e ss, aggiornate nel 2021.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI LUTECH ADVANCED SOLUTIONS S.P.A.

Lutech Advanced Solutions S.p.A. ha scelto di avvalersi dello strumento gestionale previsto dal D.Lgs. 231/01 per raggiungere l'obiettivo di definire un complesso di principi di comportamento e di protocolli che - ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interno - siano in grado di eliminare o ridurre significativamente il rischio di commissione dei reati-presupposto, investendo pertanto risorse sia nella fase di prevenzione dei reati che di controllo dell'efficace attuazione del Modello ed eventuale irrogazione di sanzioni. Lutech Advanced Solutions S.p.A., infatti, nella consapevolezza della valenza strategica di un sistema gestionale orientato all'Etica, ha svolto un'attività di analisi critica e verifica del proprio sistema organizzativo finalizzato alla revisione ed aggiornamento del Modello organizzativo successivamente all'acquisizione da parte di Lutech S.p.A.

Il continuo aggiornamento e la relativa attuazione del Modello rappresentano per la Società - oltre che uno strumento di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 - un elemento strategico per il miglioramento costante del sistema di *corporate governance*.

Nell'aggiornamento del Modello si è tenuto conto sia delle novità legislative (nuovi reati-presupposto) che delle modifiche della struttura organizzativa, in conformità ai dettami del D.Lgs. 231/01, delle Linee Guida emanate da Confindustria e di tutte le *best practice* di riferimento.

Il Modello di Organizzazione e di Gestione costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo n. 231/01, atto di emanazione del Vertice aziendale nella sua collegialità. Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del presente Modello costituisce prerogativa unica e responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

L'iter progettuale per l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione di Lutech Advanced Solutions S.p.A.

Il presente Modello tiene conto delle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001" approvate da Confindustria e da ultimo aggiornate nel giugno 2021 (e delle successive Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing) delle *best practice* di riferimento (ad es. anche di natura giurisprudenziale, di dottrina etc) nonché dei presidi di controllo e dei meccanismi di *compliance* che sono già risultati efficaci ed attuati in altre realtà organizzative del Gruppo Lutech.

Le Linee Guida suggeriscono di impiegare metodologie di *risk assessment* e *risk management* che si articolino nelle seguenti fasi:

- individuazione delle **aree di rischio**, volta a verificare in quale area / settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo proposto da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;

- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le stesse devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio della segregazione dei compiti e delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione);
- obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'iter procedurale seguito per l'aggiornamento del Modello di Lutech Advanced Solutions S.p.A, ha ricalcato le fasi metodologiche previste dalle Linee Guida citate, fasi che di seguito vengono brevemente descritte.

Fase 1 - As-Is Analysis (Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili)

L'obiettivo della fase è stata l'individuazione dei processi e delle attività - sulla base della documentazione rilevante esaminata con l'ausilio del consulente esterno - nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e l'identificazione dei responsabili di funzione con una conoscenza approfondita dei processi aziendali e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (cd. "key officer").

L'analisi è stata effettuata sulla base sia della documentazione aziendale (atti sociali, organigrammi, procedure gestionali, pratiche operative, disposizioni organizzative, procedure del Servizio di Prevenzione e Protezione, analisi del sistema di deleghe, etc.) che delle interviste con i responsabili di funzione, svolta al fine di identificare le attività sensibili e di comprenderne la relativa regolamentazione ed i controlli esistenti.


L'obiettivo della fase è stato l'analisi, per ogni processo / attività sensibile:

- delle fasi principali delle attività sensibili;
- delle funzioni aziendali coinvolte (unitamente ad eventuali soggetti esterni);
- delle potenziali modalità attuative dei reati rilevanti;
- degli elementi di controllo esistenti

al fine di verificare in quali aree / settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

Fase 2 - Gap Analysis

Al fine di identificare eventuali aree di assenza di controllo e individuare le relative azioni di miglioramento necessarie è stata condotta una specifica analisi - cd. *gap analysis* - volta ad individuare eventuali disallineamenti tra il modello attuale ed il modello a tendere ("To be") con particolare riferimento, in termini

	<i>Modello</i> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale	<i>Codice documento</i> LAS-MOG-000A	<i>Versione</i> 02
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	------------------------------

di compatibilità, ai principi di controllo interno quali la segregazione dei compiti e delle funzioni, l'esistenza di una norma interna, il rispetto dei poteri di firma ed autorizzativi, la tracciabilità delle operazioni.

Fase 3 - Definizione del Modello di Organizzazione e Gestione nella sua versione aggiornata

L'ultima fase ha previsto la definizione, sulla base dei risultati delle precedenti fasi e del confronto con le *best practices* di riferimento, nonché in funzione delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società e dal grado di allineamento con il sistema di controllo interno esistente, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aggiornato alle modifiche post acquisizione da parte di Lutech S.p.A., che risulta articolato nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, contenente una descrizione del panorama normativo di riferimento, dell'attività svolta dalla Società e dell'iter progettuale seguito per l'aggiornamento, l'Organismo di Vigilanza, l'informazione e la formazione del personale, la previsione di specifici canali di whistleblowing, l'individuazione dei criteri da seguire per ulteriori aggiornamenti e la definizione del sistema sanzionatorio;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società che possono essere a rischio per la commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

3.2 La definizione dei principi di controllo

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, nonché dalle “*best practice*” nazionali ed internazionali, è stato realizzato applicando i seguenti principi di controllo alle singole attività sensibili rilevate:

- **Regolamentazione**: tale standard richiede l'esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **Tracciabilità**: il presente standard richiede che:
 - ogni operazione relativa all'attività sensibile sia adeguatamente documentata;
 - il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile sia verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, debbano essere disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;
- **Segregazione dei compiti**: lo standard prescrive la separazione dei compiti e delle responsabilità tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla una stessa attività. Tale segregazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire trasparenza ed obiettività dei processi. La segregazione delle funzioni è attuata anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitano determinate operazioni solo a persone ben identificate ed autorizzate;
- **Procure e deleghe**: lo standard prevede che i poteri autorizzativi e di firma assegnati siano:
 - coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
 - chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

3.3 I destinatari del Modello

Il presente Modello si applica a tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una unità produttiva, nonché a tutti i dipendenti, opportunamente formati e informati dei contenuti del presente Modello, secondo modalità definite in funzione del grado delle responsabilità agli stessi assegnate.

Per quanto riguarda, invece, agenti, consulenti e fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni, la Società richiede il rispetto dei principi contenuti formalizzando - nei diversi contratti di collaborazione - specifiche clausole risolutive o penali in caso di violazione delle norme ivi previste.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'Organismo di Vigilanza di Lutech Advanced Solutions S.p.A.: requisiti

In base alle previsioni del Decreto, la Società può essere esonerata dalla responsabilità ex D.Lgs. 231/01 qualora l'organo dirigente - oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati - abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché la cura del suo aggiornamento ad un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (individuati dalle *best practice* di riferimento e richiamati anche dalle Linee Guida di Confindustria) possono essere così identificati:

- **autonomia e indipendenza:** tali requisiti vanno intesi in relazione alla funzionalità dell'Organismo di vigilanza e, in particolare, ai compiti che la legge ad esso assegna. Il primo dei due requisiti va inteso nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito della Società deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Tali requisiti dovranno essere assicurati riconoscendo all'Organismo una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale (Consiglio di Amministrazione) nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati. Pertanto, per assicurare la necessaria autonomia e indipendenza è indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi e che non vi sia identità tra controllato e controllante⁸.
- **professionalità:** tale requisito afferisce all'idoneità delle competenze possedute dai componenti dell'O.d.V. allo svolgimento dei compiti assegnati. Secondo le *best practice* e la giurisprudenza, è essenziale che la scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali con particolare riferimento alle competenze in materia di "*attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati*". Le Linee Guida giudicano inoltre auspicabile che almeno taluno dei membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico avendo il D. lgs 231/01 natura sostanzialmente punitiva e finalizzato alla prevenzione di fattispecie di reato.
- **continuità di azione:** tale requisito richiede la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello e che, per poter esercitare in modo corretto le funzioni assegnate, l'O.d.V. debba svolgere una costante attività di monitoraggio con una periodicità adeguata ed in maniera sistematica, curando rigorosamente la documentazione e la registrazione di ogni attività svolta.

⁸ La giurisprudenza in merito ha stigmatizzato come inefficace il modello che attribuisca ad esempio al dirigente del settore ecologia, ambiente e sicurezza il ruolo di membro dell'Organismo di vigilanza, deputato a vigilare efficacemente sull'adozione delle misure organizzative volte a prevenire infortuni sul lavoro: il fatto che il soggetto operi in settori oggetto delle attività di controllo dell'OdV esclude qualsiasi autonomia di quest'ultimo o ancora laddove il Presidente dell'OdV, sia anche consigliere di amministrazione della società e il collegio integrato dal commercialista di fiducia della proprietà ed un soggetto apicale di una delle aziende del gruppo (Cass. pen., n. 52316/2016, secondo cui iniziativa e controllo, possono essere ritenuti effettivi e non meramente "cartolari" soltanto ove risulti la non subordinazione del controllante al controllato).

La Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'autonomia, la continuità e l'effettività dei controlli cui l'ODV è preposto.

La Società ha identificato il proprio ODV in un organismo collegiale il cui numero di componenti è determinato da tre a cinque membri, dei quali:

- a) un membro, nel caso sia composto da tre soggetti, ovvero due membri nel caso sia composto da cinque soggetti, appartenenti al personale della società. Possono eventualmente far parte dell'Organismo gli Amministratori indipendenti della Società e i componenti del Collegio Sindacale;
- b) due membri nel caso sia composto da tre soggetti ovvero tre membri nel caso sia composto da cinque, devono essere soggetti *esterni* alla società scelti preferibilmente negli appartenenti agli albi professionali e con competenze in materia di D.Lgs. 231/2001.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che individua e nomina i suoi componenti. Questi ultimi restano in carica per un periodo pari a **due anni** (al termine del quale possono essere rieletti) o fino alla revoca in conformità a quanto previsto in questo paragrafo.

Alla scadenza del termine, l'Organismo di Vigilanza rimane in carica fino al successivo Consiglio di Amministrazione nel quale si effettuano le nuove nomine.

Qualora nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza dovessero cessare dall'incarico di componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione con propria delibera. In questo caso, il componente uscente permane in carica sino alla delibera di nomina del nuovo membro, da adottarsi in ogni caso entro 30 giorni dalla cessazione dell'incarico.

Il compenso per l'esercizio della funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal medesimo Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina e non può essere legato a parametri variabili.

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

In particolare, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestano di:

- non rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società o delle Società controllanti / controllate;
- non aver esercitato, nell'ultimo triennio, poteri autoritativi o negoziali per conto della P.A.⁹ od enti di diritto privato in controllo pubblico¹⁰ nei confronti di Lutech Advanced Solutions S.p.A. ovvero di Società controllanti e/o controllate (quali ad esempio l'aggiudicazione di lavori / servizi pubblici, l'assegnazione

⁹ Ai sensi del combinato disposto degli art. 21 D.Lgs. 39/2013 ed art. 53 comma 16-ter D.Lgs. 165/01, così come modificato dall'art. 1, co 42, lett. l) L. n. 190/2012.

¹⁰ Ai fini della presente dichiarazione **per enti di diritto privato in controllo pubblico** si intendono, ex art. 1, comma 2, lett. C) del D.Lgs. 39/2013: "le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'articolo 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi".

di finanziamenti pubblici o la partecipazione a qualsiasi procedimento amministrativo a favore di una società del gruppo);

- non essere coniugi, parenti o affini entro il quarto grado degli Amministratori di Lutech Advanced Solutions S.p.A. o di Società controllanti e/o controllate, ovvero di altre persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di Lutech Advanced Solutions S.p.A. o di Società controllanti e/o controllate ovvero che esercitano - anche di fatto - il controllo e la gestione della Società;
- non essere stati condannati con sentenza - anche se non ancora passata in giudicato, emessa ex art. 444 e ss. c.p.p. o con pena condizionalmente sospesa - salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ad uno dei delitti previsti dal R.D. n. 267/1942 (reati fallimentari);
 - a pena definitiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari e di strumenti di pagamento;
 - per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
 - per un reato, anche non previsto dal Decreto, che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero per un qualunque delitto non colposo che abbia importato la condanna alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto già nominato, questi **decadrà automaticamente** dalla carica. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione con propria delibera.

Al fine di garantire la necessaria libertà ed indipendenza ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dell'incarico potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, il componente dell'Organismo di Vigilanza potrà essere **revocato** soltanto dal Consiglio di Amministrazione nei seguenti casi tassativi:

- grave negligenza ed inadempienza ingiustificata ai propri compiti, in particolare:
 - mancata proposta di aggiornamento all'Organo Dirigente del Modello in caso di:
 - acquisizioni, dismissioni, fusioni, scissioni e trasformazioni (note al Componente);
 - modifiche ed integrazioni del D.Lgs. 231/01 e della normativa di riferimento;
- mancata partecipazione nell'arco di dodici mesi a tre o più riunioni anche non consecutive, senza giustificato motivo;
- dimissioni da altro incarico qualora lo stesso sia stato il presupposto esplicito per la nomina a componente dell'O.d.V.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo può essere supportato dalle funzioni aziendali interne alla Società o da consulenti esterni, qualora ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento delle proprie funzioni.

4.3 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza

Per poter garantire all'Organismo di Vigilanza la possibilità di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello e dal Decreto, il C.d.A.

dopo apposita discussione, determina il budget annuale dell'Organismo, il quale ha comunque facoltà di richiedere uno stanziamento maggiore, per comprovate e motivate esigenze o in casi di necessità ed urgenza.

4.4 Funzioni, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si è dotato e mantiene aggiornato un regolamento interno volto a disciplinare lo svolgimento della propria attività.

All'O.d.V. è affidato il compito di vigilare:

- sul funzionamento e sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto e dai successivi aggiornamenti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento delle proprie funzioni, i seguenti poteri:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al Presidente del C.d.A. ovvero all'Amministratore Delegato le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - modifiche normative;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- verificare i canali di comunicazione e segnalazione interna per le violazioni in ambito 231 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante ai sensi del D. lgs 24/2023 (whistleblowing);
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- accedere liberamente, nel rispetto della normativa vigente, presso qualsiasi funzione aziendale della Società al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001. Con particolare riferimento all'applicazione concreta di tale principio si precisa che da tale possibilità rimane escluso qualsiasi accesso alle informazioni classificate secondo il D.P.C.M n. 284 del 06.11.2015 e smi "*Disposizioni per la tutela amministrativa del segreto di*

stato e delle informazioni classificate e a diffusione esclusiva” il quale prevede all’art. 3, comma 2 che: “L’accesso alle informazioni classificate è consentito soltanto alle persone che, fermo restando il possesso del NOS quando richiesto, hanno necessità di conoscerle in funzione del proprio incarico. “

Pertanto, al fine di garantire la massima ottemperanza alla normativa in materia di gestione delle informazioni classificate il presente Modello prevede il divieto:

- i) per i componenti dell’ODV (al pari di tutti gli altri soggetti aziendali sprovvisti di autorizzazione specifica quale il NOS) di richiedere/accedere e/o trattare in alcun modo informazioni classificate;
- ii) per il Funzionario della sicurezza/soggetti delegati di comunicare all’ODV informazioni classificate e/o comunque protette in qualsiasi modo dalla normativa di riferimento.

La conoscenza di tali informazioni, infatti, è posta normativamente sotto la tutela e la responsabilità esclusiva del “Funzionario alla sicurezza” o dei suoi delegati (le cui nomine sono soggette alla preventiva autorizzazione da parte dell’UCSe).

- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di riscontrate violazioni del presente Modello.

4.5 Gli obblighi di reporting dell’Organismo di Vigilanza

Le risultanze dell’attività svolta dall’Organismo di Vigilanza sono comunicate ai vertici della Società. In particolare, l’O.d.V. riferisce sulla base di due linee di reporting:

- la prima, all’occorrenza, al Presidente del C.d.A. ovvero all’Amministratore delegato;
- la seconda, attraverso una relazione annuale, verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

L’attività di reporting avrà ad oggetto:

- l’attività svolta dall’Organismo;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, in termini di rispetto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Gli incontri dell’Organismo di Vigilanza sono verbalizzati e copia dei verbali viene custodita dall’O.d.V. Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Presidente e l’Amministratore Delegato, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l’O.d.V.

4.6 Gli obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza: Informative in merito ad atti ufficiali - Segnalazioni - Flussi informativi verso l’Organismo.

4.6.1 Informazioni relative ad atti ufficiali

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all’O.d.V. le informazioni concernenti, mediante i canali di trasmissione delle informazioni previsti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società, per i reati previsti dal Decreto;
- i report, le relazioni o qualsiasi altro documento predisposto dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

4.6.2 Flussi informativi dalle funzioni aziendali verso l'Organismo

I flussi informativi verso l'Organismo potranno essere disciplinati in un apposito documento riepilogativo e richiesti dall'Organismo di Vigilanza alle Direzioni / funzioni interessate. Il comportamento commissivo od omissivo volto ad eludere gli obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V. costituisce illecito disciplinare. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente paragrafo (definizioni, scopo, responsabilità etc.) si rinvia a quanto disciplinato dalla procedura relativa ai flussi informativi e relative modalità di comunicazione.

4.6.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni, segnalazioni, report o relazioni previste nel Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) accessibile solo ai componenti dell'Organismo o dai soggetti da questi formalmente autorizzati e saranno a disposizione dell'Autorità Giudiziaria / Amministrativa qualora nei confronti della Società vengano instaurate indagini giudiziarie od amministrative.

4.7 Segnalazione di eventuali fatti illeciti ovvero di violazione del Modello 231 – Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 4 del D. lgs 24/2023 Lutech Advanced Solutions S.p.A. ha attivato un canale di segnalazione interna che garantisce - tramite il ricorso a strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta (segnalato) o della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le segnalazioni devono essere effettuate preferibilmente in forma scritta con le modalità informatiche indicate nel presente capitolo. È fatto salvo il diritto del segnalante di presentare anche segnalazioni orali mediante un incontro diretto che verrà fissato entro un termine ragionevole su richiesta espressa della persona segnalante.

L'ODV della Società, pertanto, raccoglie, valuta ed analizza per quanto di propria competenza le segnalazioni spontanee che siano trasmesse mediante l'accesso alla seguente piattaforma dedicata, che garantisce la riservatezza del segnalante mediante crittografia:

<https://lutech.integrityline.com/>

seguendo le relative istruzioni fornite dalla piattaforma medesima.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente paragrafo (definizioni, scopo, responsabilità, fasi di gestione della segnalazione etc.) si rinvia a quanto disciplinato dalla **Politica whistleblowing - gestione delle segnalazioni di eventuali fatti illeciti ex d. lgs 24/2023**, in quanto parte integrante e sviluppo operativo del presente documento.

4.7.1 Gestione del canale di segnalazione interna ed informativa

L'ODV, quale soggetto al quale viene affidato l'esame delle segnalazioni interne **limitatamente** a quelle di cui all'art. 2 co. 1, lett. A, punto 2 D. lgs 24/2023 (quindi limitatamente alle condotte illecite rilevanti ai sensi del D. lgs 231/01) provvederà, anche attraverso la piattaforma dedicata, a:

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le necessarie ed eventuali interlocuzioni con la persona segnalante (ad es. richiedere integrazioni, precisazioni, chiarimenti etc)
- c) garantire un diligente seguito alle segnalazioni ricevute (per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate etc)
- d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

La Società mette a disposizione informazioni chiare sul canale e sulle procedure per effettuare le segnalazioni interne e/o esterne sia per il tramite del presente Modello Organizzativo che attraverso una sezione dedicata del proprio sito web.

L'ODV, una volta ricevuta e valutata la segnalazione prende le conseguenti autonome iniziative di propria competenza – sotto la propria ragionevole discrezione e responsabilità - potendo procedere ad assumere ulteriori informazioni o chiarimenti all'autore della segnalazione, ovvero effettuare approfondimenti. In ogni caso non è consentito all'OdV assumere provvedimenti e/o azioni di natura gestionale, decisionale, correttiva od ablativa della problematica/comportamento segnalato, essendo questi di competenza esclusiva del Datore di Lavoro e/o del Consiglio di Amministrazione (a seconda delle competenze) i quali sono gli unici organi gestori deputati all'adozione delle azioni correttive e/o ablative eventualmente necessarie nel rispetto del sistema disciplinare di cui al presente Modello e della normativa in materia giuslavoristica.

Durante le indagini interne è fatto obbligo a tutte le persone coinvolte di fornire in maniera veritiera, corretta e genuina qualsiasi informazione pertinente venga loro richiesta dall'Organismo di Vigilanza nel corso delle sue indagini, sottoscrivendo le dichiarazioni fornite all'OdV nel relativo verbale.

4.7.2 Riservatezza delle segnalazioni e identità segnalante

Con riferimento alla riservatezza delle segnalazioni e all'identità del segnalante, l'art. 12 del D. lgs 24/2023 sancisce il principio generale secondo cui le segnalazioni non possano essere utilizzate se non per darvi seguito, con espresso divieto di rivelazione dell'identità del segnalante a persone diverse da quelle

specificamente autorizzate anche ai sensi degli articoli 29 e 32 del GDPR ed art. 2 *quaterdecies* del Codice Privacy, ad eccezione del caso in cui il segnalante abbia manifestato il proprio consenso espresso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, pertanto, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, **la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.**

In tali casi verrà, pertanto, **dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta e richiesta specifica di consenso espresso alla rivelazione della propria identità** (ovvero delle informazioni da cui può evincersi direttamente o indirettamente l'identità) **quando la rivelazione dell'identità/informazioni sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.**

Procedimento penale e/o contabile

Invece, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è di per sé coperta da segreto ai sensi dell'articolo 329 c.p.p. (non oltre la chiusura delle indagini preliminari) mentre nel procedimento dinanzi alla magistratura contabile essa non può essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria.

4.7.3 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

La Società, in conformità con l'art. 14 D. lgs 24/2023, conserverà la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione della conservazione di cui all'art. 5 del GDPR.

4.7.4 Divieto di Ritorsione

È importante ricordare che la Società, ai sensi del D. lgs 24/2023, vieta qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione sia la presentazione di segnalazioni infondate ed intende perseguire nei termini di legge e con le sanzioni disciplinari previste dal presente Modello Organizzativo:

- chiunque violi le misure di tutela del segnalante adottando ritorsioni nei confronti del segnalante di cui all'art. 17 D. lgs 24/2023. Per ritorsioni si intende *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*.
- chiunque con malafede, dolo o colpa grave **effettui segnalazioni che si rivelino successivamente infondate**: sul punto l'art. 16 comma 3 D. lgs 24/2023 prevede che quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di

diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, **le tutele previste dal D. lgs 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.**

4.7.5 Condizioni e presupposti per poter effettuare segnalazioni esterne - ANAC

Ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. E) D. lgs 24/2023 si evidenzia che la persona segnalante può, inoltre, effettuare:

- a) **una segnalazione esterna tramite i canali predisposti dall'ANAC** se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
- non è previsto un canale di segnalazione interna ovvero lo stesso non è attivo o non è conforme al D. lgs 24/2023;
 - ha già effettuato una segnalazione interna senza alcun seguito;
 - ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
 - ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- b) **una divulgazione pubblica quando:**
- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
 - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
 - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

4.8 Rapporti tra l'O.d.V. di Lutech Advanced Solutions S.p.A. e l'O.d.V. di Lutech S.p.A.

Ferma restando la più assoluta autonomia dell'O.d.V. della Società deputato a vigilare sul funzionamento ed aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo di Lutech Advanced Solutions S.p.A. l'Organismo di vigilanza di quest'ultima - nell'ottica dello scambio informativo finalizzato ad assicurare la massima efficacia ed efficienza dei controlli - trasmette all'O.d.V. di Lutech S.p.A.:

- la pianificazione delle attività di vigilanza di propria competenza;

- la relazione annuale (ovvero una relazione informativa) con l'evidenza i) di eventuali criticità di rilievo riscontrate nella programmazione ed esecuzione delle attività di vigilanza e le eventuali azioni intraprese al fine di porvi rimedio; ii) dello stato di aggiornamento del Modello Organizzativo di Lutech Advanced Solutions S.p.A; iii) delle eventuali sanzioni disciplinari applicate dal Datore di Lavoro e/o dal Consiglio di Amministrazione per la violazione del Modello 231; iv) dello stato dell'erogazione della formazione in materia di D. lgs 231/01.

Tali informazioni vengono condivise e richieste dall'Organismo di Vigilanza di Lutech S.p.A. al fine di mettere a fattor comune eventuali spunti di miglioramento e/o esigenze di aggiornamento o rafforzamento del Modello derivanti dall'esperienza applicativa in altre Società del Gruppo.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

Altro aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne richiamate dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

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

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i collaboratori di Lutech Advanced Solutions S.p.A., nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, (agenti, consulenti e fornitori in genere), nell'ambito dei rapporti stessi. Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto della finalità di prevenzione.

I principi che caratterizzano il procedimento disciplinare sono la tempestività e proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione contestata. Il principio di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono doverosa l'irrogazione della sanzione disciplinare - a fronte di violazioni accertate e nel pieno rispetto delle norme pattizie - a prescindere dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dall'instaurarsi di un eventuale procedimento penale¹¹.

Il principio di proporzionalità della sanzione si concretizza nel parametrare il tipo e l'entità delle sanzioni previste nel presente capitolo, tenendo conto dei seguenti elementi:

- grado di responsabilità e di complessità delle mansioni assegnate al soggetto, tenuto conto della specifica disciplina normativa e contrattuale che lega lo stesso alla Società;
- grado di coinvolgimento di altri soggetti nei fatti costituenti la mancanza anche con riferimento alla posizione funzionale ricoperta al momento del fatto;
- grado di intenzionalità nel comportamento del soggetto o di negligenza, imprudenza, imperizia anche con riferimento alla prevedibilità dell'evento;

¹¹ Sul punto si vedano le Linee guida Confindustria, pag. 30

- valutazione complessiva del lavoratore con particolare riferimento ad eventuali recidive nella violazione di precetti aventi rilievo disciplinare;
- gravità degli effetti della violazione, con ciò intendendosi il grado di rischio relativo all'irrogazione delle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001 cui la Società ritiene, ragionevolmente, di essere stata esposta a seguito del comportamento del soggetto.

Resta fermo il diritto della Società di chiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati a causa della violazione del Modello.

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

5.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Società degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

I provvedimenti disciplinari sono applicati nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili. Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui agli artt. 8, 9, 10 e 11 Disciplina Generale Sezione Quarta, Titolo Settimo del CCNL¹², e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- **Richiamo verbale in caso di:**
 - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
 - tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri soggetti appartenenti al Personale.
- **Ammonizione scritta, con richiamo a conformarsi alla regola violata in caso di:**
 - mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza;
 - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri dipendenti;
 - inosservanza delle procedure in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente che non abbia messo in pericolo l'incolumità di alcun lavoratore;
 - inosservanza delle procedure aziendali in materia di privacy o di sicurezza delle informazioni (ISO 27001) che non abbia portato alcuna conseguenza né violazione di legge;
 - infrazione di altre procedure interne previste dal Modello (ad esempio, violazione del sistema autorizzativo, dei flussi di processo, omissione delle comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omissione di controlli affidati alla propria responsabilità etc.).

¹² Nella versione del 5 febbraio 2021.

- **multa di importo non superiore a 3 ore di retribuzione al lavoratore ovvero sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 3 giorni al lavoratore (a seconda della gravità)** nel caso in cui il soggetto violi consapevolmente i principi e le procedure interne previste dal Modello ovvero adottati - nell'espletamento di attività nelle aree sensibili - un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, ed in particolare nei casi di:
- recidiva oltre la terza volta in una qualsiasi delle mancanze di cui ai punti precedenti;
 - violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza ed ambientale ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo previsto dal D.Lgs. 81/08 o dal D.Lgs. 152/2006 e smi ovvero da altra normativa relativa alla sicurezza sul lavoro ed ambiente ovvero che abbia causato conseguenze non gravi per la Società e/o ai dipendenti;
 - inosservanza di una procedura o di un obbligo normativo in materia di privacy che abbia portato a conseguenze non gravi per la Società e/o terzi tutelati dalla normativa;
 - omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui ai punti precedenti commesse da sottoposti alla propria vigilanza.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

- **Licenziamento (con o senza preavviso nei termini previsti dal CCNL)**: in ragione della gravità dei fatti, al soggetto che violi consapevolmente le procedure interne previste dal Modello o adottate scientemente - nell'espletamento di attività nelle aree sensibili - un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ed in particolare nei casi di:
- recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze punite con la sospensione di cui al punto precedente;
 - violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi del D. lgs 24/2023, per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
 - infondatezza della segnalazione effettuata dal soggetto ai sensi dell'art. 16 comma 3 D. lgs 24/2023;
 - violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza ed ambientale (ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico) che comporti l'infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato ed un concreto pericolo per l'incolumità di uno o più lavoratori o per l'ambiente;
 - elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Modello Organizzativo o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - il pericolo di commissione di un reato presupposto di cui al D.Lgs. 231/01;
 - adozione di un comportamento assolutamente contrario ai principi etici aziendali che violi le procedure interne previste dal Modello ponendo in essere una condotta diretta in modo univoco al compimento di un qualsiasi reato.

Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso (in tal caso è possibile applicare eventuali sospensioni cautelari previste dal CCNL).

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Qualora l'infrazione o l'adozione di un comportamento, nelle attività a rischio, non conforme alle regole del presente Modello Organizzativo sia compiuta da un Dirigente potranno essere applicate nei confronti del responsabile le seguenti misure sanzionatorie nel rispetto di quanto previsto dal Codice civile e del CCNL Dirigenti Industria:

- **Rimprovero verbale** in caso di:
 - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o tolleranza di lievi irregolarità commesse dai propri sottoposti.
- **Ammonizione scritta** (con richiamo a conformarsi alla regola violata) in caso di:
 - recidiva nelle mancanze punite con il rimprovero verbale;
 - inosservanza delle procedure aziendali in materia di privacy o di sicurezza delle informazioni (ISO 27001) che non abbia portato alcuna conseguenza né violazione di legge;
 - violazione delle procedure in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente che non abbia portato alcuna conseguenza né messo in pericolo l'incolumità di alcun lavoratore;
 - tolleranza o omessa segnalazione delle violazioni di cui al punto precedente commesse da propri sottoposti;
 - infrazione di altre procedure interne previste dal Modello (violazione del flusso autorizzativo del processo, mancata partecipazione ingiustificata alle attività formative in materia di D.Lgs. 231/01, omissione di controlli affidati alla propria responsabilità, etc.);
 - comportamenti di mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza (omissione invio flussi informativi, impedimento ingiustificato all'accesso dei componenti dell'O.d.V. alle informazioni e/o documentazione aziendale etc.).
- **Revoca dei poteri eventualmente conferiti con procura** in caso di:
 - recidiva oltre la seconda volta in una qualsiasi delle mancanze di cui ai punti precedenti;
 - violazione consapevole di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza ed ambientale che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente, anche di natura regolamentare, regionale, provinciale o prescrizioni degli organi di controllo (ATS, ARPA etc.);
 - inosservanza consapevole di una procedura o di un obbligo normativo in materia di privacy ovvero aziendale in ambito sicurezza delle informazioni (ISO 27001) che abbia portato a conseguenze non gravi per la Società e/o terzi tutelati dalla normativa privacy;
 - violazione consapevole di altre procedure interne previste dal Modello o adozione - nell'espletamento di attività nelle aree sensibili - di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e del Modello;
 - omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui al presente punto commesse da propri sottoposti.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e comportano la revoca del potere collegato alla

violazione.

- **Licenziamento ai sensi dell'art. 22 del CCNL Dirigenti Industria** in caso di:
 - violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi del D. lgs 24/2023, per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
 - infondatezza della segnalazione effettuata dal soggetto ai sensi dell'art. 16 comma 3 D. lgs 24/2023;
 - violazione di una procedura del Modello Organizzativo relativa al sistema di gestione della sicurezza ed ambiente che comporti anche l'infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato ovvero che abbia comunque comportato un concreto pericolo per l'incolumità di uno o più lavoratori o per la tutela dell'ambiente;
 - violazione di una procedura e/o di uno specifico obbligo normativo in materia di privacy ovvero aziendale in ambito sicurezza delle informazioni (ISO 27001), che possa comportare una sanzione economica a carico della Società ovvero richieste risarcitorie da parte di soggetti terzi danneggiati;
 - comportamenti di ostacolo o elusione dei controlli dell'O.d.V. (mancata ostensione della documentazione richiesta ovvero falsità nelle informazioni / dati forniti etc.);
 - elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Modello Organizzativo o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - un reato presupposto di cui al D.Lgs. 231/01;
 - adozione di un comportamento assolutamente contrario ai principi etici aziendali che violi le procedure interne previste dal Modello ponendo in essere una condotta diretta in modo univoco al compimento di un qualsiasi reato;
 - omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità commesse di cui al presente punto commesse da propri sottoposti.

Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione la notizia di una eventuale violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Per i comportamenti sanzionati si rinvia a quanto previsto dal capitolo precedente (5.3). Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed assume - sentito il Collegio Sindacale - tutti i provvedimenti opportuni (ad es. convocazione dell'Assemblea dei Soci) per l'irrogazione delle eventuali misure sanzionatorie, commisurate e proporzionate secondo la gravità dei fatti contestati, quali a mero titolo esemplificativo:

- sanzione pecuniaria;
- revoca delle procure / deleghe eventualmente conferite;
- revoca della carica (per i casi più gravi).

5.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di comportamenti in violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'ODV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato mediante relazione scritta. I soggetti destinatari dell'informativa dell'ODV potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

5.6 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza e/o il Collegio Sindacale comunicano al Consiglio di Amministrazione nella figura del Presidente la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di un componente dell'Organismo stesso. Il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Collegio Sindacale, procede agli accertamenti necessari ed effettua le necessarie valutazioni che possono includere la revoca dall'incarico per giusta causa.

5.7 Misure nei confronti dei soggetti esterni

Nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, procacciatori d'affari, lavoratori in somministrazione, stagisti etc.), stante la loro autonomia, il presente sistema disciplinare prevede l'inserimento di specifiche clausole contrattuali volte a regolare la risoluzione del rapporto negoziale - anche attraverso clausole risolutive espresse - qualora gli stessi (siano essi persone fisiche o giuridiche legate alla Società da un rapporto come, ad esempio, consulenti, agenti, fornitori etc.), pongano in essere comportamenti non in linea ovvero in contrasto con i principi indicati nel Codice Etico, del Modello organizzativo ovvero della politica anticorruzione di Lutech Advanced Solutions S.p.A. integranti un pericolo di commissione dei reati indicati dal Decreto.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà di richiesta di risarcimento, qualora da tali comportamenti derivino danni alla Società, come - a mero titolo esemplificativo - il rischio concreto di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01.

6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

6.1 I destinatari del Modello

Il presente Modello si applica a tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, nonché a tutti i soggetti sottoposti alla direzione di questi (dipendenti, soggetti esterni quali consulenti, agenti etc.) i quali dovranno essere opportunamente formati e informati in merito alle previsioni del presente Modello, in funzione del grado delle responsabilità agli stessi assegnate.

Con particolare riferimento ai soggetti esterni (agenti, procacciatori d'affari, consulenti esterni e sub-contraenti in genere) la Società richiede il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel presente Modello - nei diversi contratti di collaborazione - mediante la previsione di specifiche clausole risolutive in caso di violazione delle norme contenute ivi contenute.

La Società, al fine di assicurare la massima attuazione del Modello e del Codice Etico garantisce una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso a tutti i destinatari interni ed esterni della propria struttura organizzativa.

L'attività di informazione, comunicazione e formazione deve essere diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge e dovrà essere improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di tutte le disposizioni aziendali e delle norme etiche che sono tenuti a rispettare. La partecipazione all'attività di formazione è obbligatoria.

6.2 Comunicazione ai componenti degli Organi Sociali

Con la delibera che dispone l'adozione del Modello 231 e delle sue successive revisioni ciascun componente dell'Organo Sociale deliberante si impegna personalmente anche al rispetto delle previsioni in esso contenute. Tuttavia, qualora per effetto di sostituzioni o di rinnovi delle cariche un Consigliere non abbia partecipato alla decisione relativa all'adozione e/o revisione del Modello 231, lo stesso è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza ed adesione ai principi in esso contenute.

6.3 Comunicazione e formazione - Dirigenti e responsabili di funzione

Il Modello 231 è comunicato a tutti i dirigenti e/o responsabili di funzioni od unità organizzative ed i contenuti sono ad essi divulgati ed illustrati mediante specifici corsi di formazione la cui partecipazione è obbligatoria. Oltre alle attività formative erogate è specifico onere per i dirigenti e/o responsabili di funzioni od unità organizzative la divulgazione - all'interno della propria area di responsabilità - delle conoscenze ed informazioni acquisite in tema di D.Lgs. 231/01.

6.4 Comunicazione e formazione - dipendenti ed impiegati non responsabili di funzione

A tutto il personale è garantito libero accesso alla consultazione del Codice Etico, pubblicato sul sito web della Società e del Modello 231, affisso nella bacheca aziendale ovvero pubblicato direttamente nella Intranet aziendale in un'area dedicata (unitamente a tutte le informazioni e comunicazioni relative all'aggiornamento del Modello). Ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello, anche attraverso la partecipazione all'attività di formazione obbligatoria, che disciplinano le modalità operative con le quali deve essere espletata la propria attività lavorativa contribuendo con atteggiamento pro-attivo - nel rispetto delle mansioni e responsabilità assegnate - all'efficace attuazione del Modello ovvero segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

6.4.1 Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici

Le iniziative di informazione e comunicazione al personale possono svolgersi anche mediante strumenti informatici. La formazione può essere erogata anche a distanza (in modalità e-learning) mediante l'utilizzo di risorse informatiche a condizione che sia verificata la partecipazione del soggetto e/o l'apprendimento mediante specifico test finale da compilarsi a cura della risorsa formata.

7. CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

7.1 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa o cambiamenti delle aree di business o che implicano un cambiamento nelle regole o nei principi comportamentali contenuti nel Modello;
- evoluzione della normativa di riferimento (inserimento nuovi reati-presupposto nel D.Lgs. 231/01);
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello, anche a seguito di verifiche dell'Organismo di Vigilanza sull'efficacia del medesimo;
- risultanze dei controlli, criticità emerse nell'applicazione degli stessi, violazioni accertate delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale, a meno che non vi siano modifiche legislative che impongano un tempestivo intervento di modifica.

ALLEGATI

1. **LAS-MOG-001 Codice Etico di Lutech Advanced Solutions S.p.A.**
2. **LAS-MOG-002 Catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001**
3. **LAS-MOG-003 Mappatura delle Aree di Rischio**
4. **Politica di Prevenzione della Corruzione di Lutech Advanced Solutions S.p.A.**