

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	09	Del:	11/07/2023

RESPONSABILITÀ

	Nome	Funzione
Elaborato da:	Cristina Rossato Iva Borgonovi Stefano Ravasio	Chief Compliance Officer Chief Legal Officer Consulente Legale Esterno
Verificato da:	Cristina Rossato Iva Borgonovi	Chief Compliance Officer Chief Legal Officer
Approvato da:	-	Consiglio di Amministrazione

CLASSIFICAZIONE

Pubblico

SOMMARIO MODIFICHE

Ver.	Data	Descrizione Modifiche
00	26/11/2010	Emissione come MOG-000
01	23/10/2012	Revisione completa modello e separazione parte generale e speciale
02	22/01/2014	Aggiornamento nomenclatura legislativa
03	18/04/2017	Aggiornamento paragrafo 5.4
04	19/07/2018	Aggiornamento per Whistleblowing (§4 e §5) e policy anticorruzione OEP (§6)
05	31/03/2020	Aggiornamento organizzativo, reati 2019 (tributari etc.)
06	29/01/2021	Aggiornamento reati di cui al D.Lgs. 75/2020
07	15/10/2021	Aggiornamento §4.6.2 per nuovo indirizzo O.d.V.
08	04/11/2022	Aggiornamento §5.2 per gestione multi CCNL
09	11/07/2023	Aggiornamento per D.Lgs.24/2023 whistleblowing e integrazione nuovi reati

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	9
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 S.p.A.12	
2.1	I SISTEMI DI GESTIONE INTEGRATI	12
2.1.1	CODICE ETICO DI GRUPPO.....	12
2.1.2	IL SISTEMA DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE, L'ORGANIGRAMMA DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	12
2.1.3	POLICY ANTI-CORRUPTION	13
2.1.4	IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ.....	13
2.1.5	IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ VMS IS - SORVEGLIANZA TELEMATICA E DELLE TELECOMUNICAZIONI	13
2.1.6	IL SISTEMA DI GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI PRIVACY IN OTTEMPERANZA AL GDPR (REG. UE 679/2016)	14
2.1.7	IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI CONFORME ALLA UNI EN ISO/IEC 27001	14
2.1.8	SISTEMA DI GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	14
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI LUTECH S.p.A.	15
3.1	L'ITER PROGETTUALE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI LUTECH S.p.A.....	15
3.2	LA DEFINIZIONE DEI PRINCIPI DI CONTROLLO.....	17
3.3	I DESTINATARI DEL MODELLO.....	17
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
4.1	L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI LUTECH 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	22
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	26
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 S.P.A. ED I CORRISPONDENTI ORGANISMI ISTITUITI PRESSO LE SOCIETÀ CONTROLLATE ..	28
5.	IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	28
5.1	PRINCIPI GENERALI	28
5.2	MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (IMPIEGATI E QUADRI).....	29
5.2.1	ISTRUTTORIA IN CASO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE DEL MODELLO DA PARTE DEI LAVORATORI DIPENDENTI	31
5.3	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	31
5.3.1	ISTRUTTORIA IN CASO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI UN DIRIGENTE	33
5.4	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	34
5.5	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	34
5.6	MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI VIGILANZA.....	35
5.7	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI, PROCACCIATORI D'AFFARI E PARTNER	35
6.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	35
6.1	I DESTINATARI DEL MODELLO.....	35
6.2	COMUNICAZIONE AI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	36
6.3	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE - DIRIGENTI E RESPONSABILI DI FUNZIONE	36
6.3.1	FORMAZIONE ANTICORRUZIONE.....	36
6.4	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE - DIPENDENTI ED IMPIEGATI NON RESPONSABILI DI FUNZIONE.....	36
6.5	REQUISITI OBBLIGATORI PER LA VALIDITÀ DELLA FORMAZIONE AI FINI D.LGS. 231/01.....	37
6.5.1	FORMAZIONE E COMUNICAZIONE MEDIANTE STRUMENTI INFORMATICI.....	37
6.6	COLLABORATORI ESTERNI, CONSULENTI DIREZIONALI, PROCACCIATORI D'AFFARI E PARTNER.....	37
6.6.1	FORMAZIONE ANTICORRUZIONE.....	38
7.	CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	38
7.1	AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO.....	38
	ALLEGATI.....	39

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 temperare 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 31.03.2023**, 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 Tributari 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;*
- c) *le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;*

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 transnazionale.

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

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).

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:

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

- *“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.

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

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.”

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 S.P.A.

Lutech 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 - la progettazione, realizzazione, vendita e manutenzione di sistemi per la trasmissione di dati e segnali, di programmi elettronici, di procedure per l'informatica, di reti di telecomunicazione nonché l'acquisto, vendita e noleggio di impianti ed attrezzature (hardware) per l'elaborazione elettronica dei dati, così come l'assistenza per il relativo impianto, la produzione e la commercializzazione dei relativi programmi (software) e licenze e le prestazioni di servizi in materia tecnologica, organizzativa e gestionale.

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, 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 sia attraverso specifiche procedure gestionali e pratiche operative del Sistema di gestione della Qualità, che attraverso specifiche disposizioni organizzative.

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 sviluppato un Sistema di gestione della Qualità che garantisce una maggiore efficacia ed efficienza dei presidi organizzativi di controllo e, di conseguenza, una maggiore 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 Gruppo

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 dell'impresa e del Gruppo 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. Lutech inoltre, con l'intento di impartire disposizioni chiare in ordine ai poteri autorizzativi interni, ha formalmente approvato delle disposizioni - da considerare parte integrante del presente documento nelle versioni costantemente aggiornate - per: l'approvazione delle offerte (*DIS-001 Offerte: ciclo di approvazione e poteri di firma*); l'approvazione delle richieste di acquisto (*DIS-002 Richieste di Acquisto: ciclo di autorizzazione*) e l'approvazione degli ordini di acquisto (*DIS-003 Ordini di Acquisto: ciclo di approvazione e poteri di firma*).

2.1.3 Policy Anti-Corruption

La Società ha elaborato una specifica politica anticorruzione prevedendo stringenti regole e controlli per l'assunzione delle risorse umane, per l'ingaggio di consulenti esterni ovvero di agenti e procacciatori d'affari (previa due diligence), in caso di selezione di sub-appaltatori, partners ovvero joint venture, nonché in caso di fusioni ed acquisizioni prevedendo, altresì, stringenti obblighi formativi e meccanismi interni di whistleblowing.

2.1.4 Il Sistema di Gestione della Qualità

La Società ha formalmente adottato un Manuale della Qualità al fine di garantire la capacità della stessa di:

- fornire con regolarità un prodotto e un servizio che soddisfi le esigenze del Cliente;
- monitorare tutti i processi che determinano la qualità del prodotto e dei servizi forniti nonché perseguire il continuo miglioramento;
- rilevare, all'atto dei controlli, eventuali non conformità del prodotto e tenere sotto controllo le modalità di gestione di tali non conformità;
- prevenire, attraverso specifiche azioni correttive o preventive, il ripetersi di eventuali non conformità.

2.1.5 Il Sistema di Gestione della Qualità VMS IS - sorveglianza telematica e delle telecomunicazioni

La VMS Intelligence Solutions è una divisione di Lutech S.p.A. che si occupa di ricerca, progettazione, realizzazione, vendita, noleggio e assistenza di apparecchiature elettroniche, hardware e software, per la sorveglianza telematica e delle telecomunicazioni. Inoltre, la divisione si occupa dell'installazione, conduzione e manutenzione di impianti per la localizzazione satellitare e per la sorveglianza audiovisiva fornendo supporto tecnico alle Forze dell'Ordine, su tutto il territorio nazionale per i servizi sopra elencati, previa autorizzazione dei Procuratori e Sostituti Procuratori della Repubblica con decreto / autorizzazione, emesso per ogni servizio. Il perimetro di applicazione di tale sistema di gestione è da individuarsi, pertanto, in tutti i processi aziendali connessi alle attività di:

Ricerca, progettazione, realizzazione, vendita, noleggio e assistenza di apparecchiature elettroniche, hardware e software, per la sorveglianza telematica e delle telecomunicazioni, nonché per l'installazione, conduzione e manutenzione di impianti per la localizzazione satellitare e per la sorveglianza audiovisiva.

2.1.6 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.).

2.1.7 Il Sistema di Gestione della Sicurezza delle informazioni conforme alla UNI EN ISO/IEC 27001

Lutech, in conformità alle nuove 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 (che comprende anche l'estensione alle Linee Guida ISO 27017 e ISO 27018) e specifiche misure di controllo preventivo (Politiche, Processi, Procedure, Strutture organizzative, Funzionalità hardware e software) 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, Processi, Procedure, Pratiche operative, Strutture organizzative, Funzionalità hardware e software) 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).

2.1.8 Sistema di gestione degli adempimenti relativi alla Salute e Sicurezza sul Lavoro

La Società ha formalmente individuato un Datore di Lavoro, si è dotata del *documento di valutazione dei rischi* a norma del D.Lgs. 81/2008, prevedendo uno specifico organigramma della sicurezza ed un programma di interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori nonché specifici strumenti gestionali per garantire efficienza ed efficacia al sistema di prevenzione e protezione in conformità con l'art. 30 D.Lgs. 81/2008.

⁷ Confindustria, pag. 88 e ss, aggiornate nel marzo 2014.

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

Lutech 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 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, con la collaborazione di un Consulente esterno, finalizzato alla revisione ed aggiornamento del vigente Modello organizzativo. L'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 costituiscono prerogativa unica e responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

3.1 L'iter progettuale per l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione di Lutech 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 marzo 2014.

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 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 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 practice* 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, 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, la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, l'informazione e la formazione del personale, 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 nel Codice Etico formalizzando - nei diversi contratti di

collaborazione - specifiche clausole risolutive o penali in caso di violazione delle norme contenute nel citato Codice.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 *L'Organismo di Vigilanza di Lutech 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.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo autonomo ovvero il conferimento delle funzioni di vigilanza al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 6, co. 4-bis D.Lgs. 231/01, rappresenta, pertanto, un presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

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.

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).

- **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.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo le indicazioni di Confindustria, Lutech S.p.A. ha identificato un proprio Organismo di Vigilanza autonomo in modo tale che sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa ed al grado di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'organismo stesso è preposto.

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 ad **un anno** (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 intrattenere relazioni economiche - direttamente o indirettamente - con la Società, con la controllante o le Società controllate di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza, salvo il preesistente rapporto di lavoro e/o il compenso per l'attività di componente dell'Organismo;
- 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 S.p.A. ovvero di Società controllate (quali ad

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

esempio l'aggiudicazione di lavori / servizi pubblici, l'assegnazione 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 S.p.A. o di Società controllate, ovvero di altre persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di Lutech S.p.A. o di Società controllate ovvero che esercitano - anche di fatto - il controllo e la gestione di una struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- 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.

quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi".

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. 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, per quanto di competenza, 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. In ogni caso resta salva la riservatezza delle informazioni classificate, poste normativamente sotto la tutela e la responsabilità del *"Funzionario alla sicurezza"*. In tale ambito, all'Organismo di Vigilanza, è concessa unicamente la facoltà di richiedere informazioni e/o riscontri al *"Funzionario alla sicurezza"*¹¹ in merito alla corretta gestione delle attività volte a tutelare le informazioni classificate;
- 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, su base semestrale - anche in via informale - al Presidente del C.d.A.;
- 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, sia in termini di rispetto del Codice Etico o del Modello.

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 previste da *"DIS-500 Quadro sinottico dei flussi informativi e modalità di comunicazione all'Organismo di Vigilanza"*:

¹¹ In particolare, 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" **all'art. 3, comma 2** dispone 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. La conoscenza delle informazioni coperte da segreto di Stato è regolata ai sensi dell'art. 39, comma 2, della legge". Per completezza si rinvia **agli art. 13** "Responsabilità della protezione e della tutela delle informazioni classificate e a diffusione esclusiva nell'ambito degli operatori economici" e **art. 14** "Compiti del legale rappresentante o del Funzionario alla sicurezza dell'operatore economico" del medesimo **D.P.C.M.**

- 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 vengono disciplinati in un apposito documento denominato *DIS-500 Quadro sinottico dei flussi informativi e modalità di comunicazione all'Organismo di Vigilanza* che sarà predisposto dall'Organismo di Vigilanza e comunicato 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 dal documento *DIS-500 Quadro sinottico dei flussi informativi e modalità di comunicazione all'Organismo di Vigilanza*.

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 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 **PSQ-501 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 affidata la gestione del canale di segnalazione interna limitatamente alla gestione di eventuali segnalazioni 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 S.p.A. ed i corrispondenti organismi istituiti presso le Società Controllate

L'Organismo di Vigilanza di Lutech S.p.A. (capogruppo), nel rispetto della più assoluta autonomia d'azione dei corrispondenti organismi istituiti presso le Società Controllate deputati a vigilare sul funzionamento ed aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo delle stesse, può richiedere a questi ultimi:

- 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 231; iii) delle eventuali sanzioni disciplinari applicate per la violazione del Modello 231; iv) dello stato dell'erogazione della formazione in materia di D.Lgs. 231/01 e di anticorruzione.

Tali informazioni vengono condivise a mero titolo di scambio informativo 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, essendo escluso ogni potere di controllo (gerarchico o funzionale) dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo nei confronti dei corrispondenti organismi istituiti presso le Controllate.

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 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 penale¹².

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;
- 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 (impiegati e quadri)

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Ostacolare l'attività dell'O.d.V. (ad es. non fornendo le informazioni richieste, occultando documenti, e così via) costituisce grave illecito disciplinare. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di Lutech S.p.A. è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

- **Rimprovero 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

¹² Sul punto si vedano le Linee guida Confindustria, pag. 30

altri soggetti appartenenti al Personale.

- **Rimprovero scritto, 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.).
- **Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per il periodo previsto dal CCNL di riferimento** 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 per giustificato motivo ovvero giusta causa:** in ragione della gravità dei fatti, al soggetto che violi consapevolmente le procedure interne previste dal Modello o adottati 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;
 - accertata violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi dell'art. 6, comma 2, bis lett. C), D.Lgs. 231/01, per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
 - accertata infondatezza della segnalazione effettuata dal soggetto con dolo o colpa grave ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, lett. D), D.Lgs. 231/01;

- 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).

5.2.1 Istruttoria in caso di segnalazione di violazione del modello da parte dei lavoratori dipendenti

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri una violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito, di contestazione e quella di eventuale irrogazione della sanzione, è espletata nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, del CCNL vigente e del Codice Civile. In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al **Consiglio di Amministrazione** una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata, il soggetto al quale è addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro.

Il Presidente del C.d.A., entro quindici giorni dalla ricezione della relazione predispone una contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi della violazione. Il lavoratore, ove lo richieda, dovrà essere sentito anche con l'assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato e/o avrà la facoltà di presentare osservazioni o controdeduzioni scritte.

Il Presidente del C.d.A., a seguito delle eventuali osservazioni del dipendente, si pronuncia in ordine alla determinazione ed irrogazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla relazione dell'Organismo di Vigilanza nel rispetto delle norme di legge nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva applicabile.

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:

- **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 (per giusta causa / giustificato motivo)** in caso di:
 - accertata violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis lett. C) D.Lgs. 231/01, commessa dal Dirigente per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
 - accertata infondatezza della segnalazione effettuata dal Dirigente con dolo o colpa grave ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis lett. D) D.Lgs. 231/01;
 - 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.

5.3.1 Istruttoria in caso di segnalazione di violazione del Modello da parte di un dirigente

In caso di segnalazione di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Dirigente o di altro soggetto comunque apicale ai sensi dell'art. 5 lett. A) D.Lgs. 231/01 (fermo restando che, in ogni caso, agli Amministratori si applica quanto previsto dal relativo paragrafo), la procedura di accertamento della violazione è espletata nel rispetto delle garanzie procedurali di legge (art. 7, commi 2 e 3, L. 300/1970: contestazione addebito, audizione autore della condotta censurata etc.) in conformità con gli orientamenti Giurisprudenziali in materia¹³.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata e la persona a cui viene addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro.

Acquisita la relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente procede tempestivamente alla contestazione al Dirigente interessato della violazione riscontrata dall'Organismo di Vigilanza, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata, delle previsioni del Modello o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché degli eventuali elementi probatori esistenti a sostegno della detta

¹³ Sezioni Unite Corte di Cassazione, sentenza n. 7880/2007 che afferma "le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, commi 2 e 3, l. 300/1970, devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa - sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o in senso lato colpevole), sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia".

contestazione;

- l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro quindici giorni dalla data di ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento di un procuratore cui il Dirigente eventualmente conferisca mandato.

Entro i successivi quindici giorni dalla scadenza del termine per l'eventuale formulazione di rilievi da parte del Dirigente interessato, il Presidente convoca il Consiglio di Amministrazione. La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto e contenere l'indicazione della condotta contestata, delle previsioni del Modello o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché degli eventuali elementi probatori in possesso del Consiglio stesso;
- indicare la data della seduta, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare osservazioni o rilievi, sia scritti che verbali.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Dirigente interessato il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla relazione predisposta dall'Organismo di Vigilanza.

Il Presidente, infine, cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento applicabili.

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 seguenti sanzioni disciplinari, da commisurare e proporzionare secondo la gravità dei fatti contestati:

- sanzione pecuniaria (2-5 volte una mensilità);
- revoca delle procure / deleghe eventualmente conferite;
- revoca della carica (per i casi più gravi).

5.5 Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale (o ad altro Sindaco, nel caso in cui la violazione sia commessa da tale soggetto) e al Consiglio di Amministrazione nella figura del Presidente la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci. I componenti del Collegio Sindacale, senza la partecipazione del Sindaco coinvolto, ed il Consiglio di Amministrazione effettuano le necessarie valutazioni che possono includere la convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre i provvedimenti del caso.

5.6 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale ed 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 di collaboratori esterni, procacciatori d'affari e Partner

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 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.

Per quanto riguarda, invece, gli stagisti con borse di studio la Società avrà cura di informarli in merito ai principi contenuti nel Codice Etico, del Modello 231 e delle relative politiche.

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-contrattanti in genere) la Società richiede (oltre ad una due diligence preventiva all'ingaggio) il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e della Policy Anticorruzione aziendale prevedendo - nei diversi contratti di collaborazione - specifiche clausole risolutive o penali in caso di violazione delle norme contenute nel citato Codice o della Policy anti-corruzione.

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. Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

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.

6.3.1 Formazione anticorruzione

Ogni dirigente e/o responsabile di funzione od unità organizzative è tenuto provvedere ad una adeguata formazione ai dipendenti e consulenti (ed ai lavoratori interinali, fatte salve le leggi sull'impiego) relativamente alle procedure anticorruzione di cui al Modello Parte Generale A e Parte Speciale B, oltre che al documento *PSQ-500 Politica per la Prevenzione della Corruzione*, almeno ogni due anni, monitorando e tracciando l'avvenuta formazione e riferendo regolarmente al Chief Executive Officer. Tutti i dipendenti devono essere sensibilizzati in ordine all'importanza della politica anticorruzione, su base annuale, attraverso bollettini di sensibilizzazione o informative equivalenti.

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). I neo-assunti saranno invitati a consultare la documentazione costituente il Codice Etico ed il Modello e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi ivi descritti (*MOD-500 Autocertificazione insussistenza di conflitti di interesse ex D.Lgs. 231/01 - Dipendenti*) e saranno inseriti nella prima formazione utile prevista.

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.

6.5 Requisiti obbligatori per la validità della formazione ai fini D.Lgs. 231/01

Sul fronte formativo, invece, la Società definisce uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare a tutti i destinatari il Modello, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture / risorse. L'erogazione della formazione - sottoposta alla verifica dell'O.d.V. - deve prevedere quale contenuto minimo inderogabile:

- un'introduzione al D.Lgs. 231/01 al fine di informare i destinatari delle conseguenze derivanti dall'eventuale commissione di reati nell'interesse o vantaggio della Società da parte di soggetti che per essa agiscano;
- un'illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo (con particolare riferimento al sistema disciplinare) e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere;
- un'illustrazione, con riferimento ai singoli processi aziendali, delle modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio;
- un'illustrazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e dei relativi canali di comunicazione instaurati e delle modalità di segnalazione di eventuali fatti illeciti (whistleblowing).

La partecipazione ai momenti formativi è obbligatoria ed è registrata mediante apposito registro recante la sottoscrizione del Docente e dei partecipanti. La violazione dell'obbligo formativo - fondamentale per l'efficace attuazione del Modello - è sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare di cui al presente documento.

6.5.1 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.

6.6 Collaboratori esterni, consulenti direzionali, procacciatori d'affari e Partner

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione e/o consulenza contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza. A tal fine, la Società, fornirà ai soggetti terzi copia

del Codice Etico e della policy *PSQ-500 Politica per la Prevenzione della Corruzione* o, in alternativa, provvederà alla pubblicazione del documento nel sito web della Società richiedendo al soggetto esterno una attestazione della presa visione del documento.

6.6.1 Formazione anticorruzione

I consulenti direzionali ingaggiati devono essere informati per iscritto dell'esistenza della policy anticorruzione e devono partecipare ad una ulteriore formazione, ove necessario.

La **Funzione di conformità per la Prevenzione della Corruzione** o suo delegato deve confermare e documentare che il consulente è stato informato della policy anticorruzione in vigore. La Direzione responsabile dell'ingaggio deve fornire e documentare la formazione supplementare richiesta. Dopo l'ingaggio del consulente, la Direzione competente deve eseguire e documentare la due diligence e la formazione in corso.

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 Consiglio di Amministrazione può delegare i compiti sopra descritti ad un Consigliere - in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza - o comunque ratificarne l'operato. Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza biennale, a meno che non vi siano modifiche legislative che impongano un tempestivo intervento di modifica.

ALLEGATI

1. MOG-001 Codice Etico
2. MOG-002 Catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001
3. MOG-003 Mappatura delle Aree di Rischio
4. PSQ-500 Politica per la Prevenzione della Corruzione
5. PSQ-501 Politica whistleblowing - gestione delle segnalazioni di eventuali fatti illeciti ex D.lgs. 24/2023
6. DIS-500 Quadro sinottico dei flussi informativi e modalità di comunicazione all'Organismo di Vigilanza