



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

- PARTE GENERALE -

Approvato con determina AU 22/07/2026

Sommario

PREMESSA	3
1. IL SISTEMA DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	3
1.1 Il Decreto legislativo 231/2001	4
1.2 Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001.....	5
1.3 L'adozione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	5
2. FUNZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE ..	9
2.1. Funzione e principi del Modello.....	9
2.2. Modello e Codice Etico	11
2.3. Adozione, aggiornamento e applicazione del Modello.....	11
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	11
3.1. Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza	11
3.2. Reporting nei confronti degli Organi della Società.....	14
3.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	15
3.3.1. Segnalazioni.....	15
3.3.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.....	16
4. FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	18
4.1. Formazione del personale	18
4.2. Informativa a terzi	19
5. SISTEMA DISCIPLINARE.....	19
5.1. Principi generali.....	19
5.2. Sanzioni nei confronti di dipendenti	22
5.3. Sanzioni nei confronti degli organi della Società, della Società di revisione e dell'Organismo di Vigilanza.....	23
5.4. Sanzioni nei confronti dei terzi	24
6. TERMINOLOGIA.....	24

PREMESSA

La Luca Falduto & Partners Srl (di seguito, per brevità, “LF&P” o “Società”), ha iniziato a svolgere la sua attività nel 2018.

Si occupa principalmente di ristrutturazione di edifici residenziali e commerciali di elevato pregio nel territorio milanese e della Brianza. L’attività si è consolidata con un’attenzione sempre focalizzata sulla sostenibilità, il risparmio energetico e la sicurezza sul lavoro.

Nella gestione ed esecuzione dei progetti la LF&P opera prevalentemente come General contractor o Advisor finanziario, operando nel settore dei servizi integrati sia in favore di committenti privati che di società miste a partecipazione pubblica.

La Società può compiere, in via strumentale al raggiungimento dell’oggetto sociale, singoli atti ed operazioni di natura immobiliare con l’assunzione di Agenzie, rappresentanze e mandati, nonché operazioni di tipo mobiliare come l’assunzione di stabili partecipazioni in società od imprese aventi oggetto analogo.

Importanti partnership nel settore del servizio energia permettono infatti alla Luca Falduto & Partners S.r.l. di poter offrire un intervento mirato, volto a garantire gli obiettivi di manutenzione edile e risparmio energetico dell’immobile, il che consente di aumentare sensibilmente il valore economico oltre ad abbattere drasticamente consumi, costi di gestione e riducendo l’impatto ambientale.

Per qualsiasi ulteriore approfondimento si faccia riferimento al sito istituzionale <https://www.lucafaldutopartners.it/it>.

1. IL SISTEMA DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 Il Decreto legislativo 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 (in seguito anche “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento italiano una responsabilità “amministrativa” degli enti che si applica - in aggiunta a quella penale della persona fisica che ha posto materialmente in essere la condotta vietata - in relazione ad alcune fattispecie di reato commesse, nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi, da parte delle persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti “*apicali*”, art. 6), o da parte di soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti precedenti (c.d. soggetti “*sottoposti all’altrui direzione*”, art. 7).

Dal punto di vista dei criteri di imputazione soggettiva, l’elemento caratterizzante di detta nuova forma di responsabilità è costituito dalla previsione della c.d. “*colpa di organizzazione*”, che rende possibile l’imputazione all’ente dei reati commessi dalle persone fisiche operanti all’interno dello stesso e comunque nel suo interesse o a suo vantaggio.

La rimproverabilità per il fatto commesso si articolerà diversamente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto.

Nel primo caso, l’ente non risponde solo se prova:

- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l’osservanza e l’aggiornamento dei predetti modelli ad un Organismo dell’ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione: ciò postula che le stesse abbiano ingannato *la struttura nel cui interesse è stato predisposto il modello organizzativo e gestionale ovvero gli altri soggetti che concorrono con il vertice nella realizzazione delle attività “a rischio”*, aggirando mediante condotte frodatorie, falsificatrici, subdole ed oblique le regole contenute nel modello;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di controllo.

Nel secondo caso, la responsabilità discende dalla inosservanza degli obblighi di vigilanza o direzione, salvo che l’ente avesse, prima della commissione del fatto, adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi.

Per ciò che attiene il considerevole profilo processuale relativo all’onere della prova, quindi, nel caso di un eventuale procedimento per accertare la responsabilità amministrativa da reato dell’ente, nella prima ipotesi – reato commesso da soggetto in posizione apicale – l’ente deve provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall’art. 6, comma 1, lettere da a) a d) del d.lgs. 231, mentre nella seconda ipotesi – reato commesso dai sottoposti – l’onere di provare la mancata adozione, ovvero la mancata attuazione del modello organizzativo, ricade sull’accusa.

Le sanzioni previste dal Decreto (artt. 9 ss.) si distinguono in:

- a) pecuniarie;
- b) interdittive (l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi);
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

La responsabilità dell'ente sussiste anche:

- in relazione a reati commessi all'estero (art. 4 D.lgs. 231/2001), purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, o ancora se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 D.lgs. 231/2001).

1.2 Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Dall'8 giugno 2001 ad oggi il D.Lgs. 231/01 ha subito modifiche ed integrazioni al fine di adeguarsi agli strumenti legislativi nazionali che hanno introdotto nuovi reati presupposto. Per questo motivo la scrittura di "D. Lgs. 231/01" si intende come all'ultimo stato delle sue successive modifiche ed integrazioni (si legga, quindi, come D.Lgs.231/01 e s.m.i.). L'elenco completo dei reati rilevanti per i quali si applica il D.Lgs. 231/01 è riportato nel documento "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 - RISK ASSESSMENT –" che costituisce parte integrante del Modello 231 della Società e che sarà periodicamente aggiornato ogni volta che si verificheranno significative modifiche normative.

1.3 L'adozione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'adozione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo può portare all'esonero dalla richiamata responsabilità qualora l'ente abbia adottato un sistema di prevenzione dei reati attraverso l'adozione di misure idonee, in grado di prevenire le condotte illecite e di ridurre il rischio della loro commissione.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto prevede che, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione "apicale", l'ente non risponde se dimostra:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente modello nonché di curarne l'aggiornamento;

- c) che i soggetti apicali hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui alla lettera b).

Lo stesso articolo 6, al comma secondo, stabilisce che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i suddetti modelli devono:

1. individuare le c.d. "aree a rischio" di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli e procedure al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati in questione;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto riguarda i soggetti «sottoposti all'altrui direzione o vigilanza», l'articolo 7 del Decreto prevede che l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, è esclusa l'inosservanza dei predetti obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La medesima disposizione, al comma 4, stabilisce che «l'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

A contrario, in caso di mancata adozione e/o efficace attuazione dei Modelli (o laddove gli stessi non siano stati ritenuti idonei dal giudice), l'ente rimane soggetto alla responsabilità amministrativa.

In tale ambito, i Modelli devono:

- (i) identificare i rischi di effettiva commissione dei reati** considerati dal Decreto, analizzando il contesto specifico e individuando, le aree, gli uffici e le attività nell'ambito delle quali cui possano essere commessi i suddetti reati;
- (ii) predisporre (ed aggiornare) un sistema di controllo preventivo** che, attraverso un'attività continuativa che tenga conto anche dei mutamenti delle dinamiche interne, preveda dei protocolli di comportamento in grado di contrastare efficacemente i rischi identificati, riducendoli ad un livello di "rischio accettabile";

- (iii) **prevedere un sistema di sanzioni disciplinari** (a prescindere dalla sussistenza di azioni penali) in caso di violazione del Codice Etico e del Modello, onde garantirne l'effettività;
- (iv) **istituire un Organismo di Vigilanza**, dotato di specifiche caratteristiche di professionalità, autonomia di poteri ed indipendenza di giudizio, che operi in modo continuativo affinché non si creino lacune nei sistemi di controllo, vigilando su adeguatezza ed efficace attuazione del Modello e curandone l'aggiornamento;
- (v) **prevedere un obbligo di informativa** da parte di tutte le strutture e funzioni di LF&P nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

1.4 STRUTTURA DEL MODELLO.

LF&P, nel predisporre il presente documento, ha fatto riferimento alle Linee Guida di Confindustria ed alle sentenze giurisprudenziali ed alla storia aziendale propria.

Ricordiamo inoltre che nella predisposizione del presente Modello si è tenuto presente l'orientamento di Confindustria che, in relazione alle piccole imprese, precisa che “ è *irrealistico imporre l'utilizzo di tutto il complesso bagaglio di strumenti di controllo a disposizione delle grandi organizzazioni. A seconda della scala dimensionale potranno quindi essere utilizzate soltanto alcune componenti di controllo, mentre altre potranno venire escluse (magari perché implicite nel modello aziendale) o essere presenti in termini semplificati*”.

La struttura documentale così adottata, a supporto dei requisiti espressi dal Decreto 231, risulta essere idonea a prevenire i Reati presupposto indicati nello stesso Decreto 231 ed **è costituita da**:

- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale**
costituita dal presente documento che descrive i contenuti e gli impatti del Decreto 231, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.
- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Speciale**
articolato per reati rilevanti della Società tra quelli previsti dal Decreto 231 così come è emerso nell'attività di Risk Assessment e riportato nel documento “*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 8 giugno 2001 N. 231 - Risk Assessment*”. I reati sono classificati in macrocategorie omogenee tenuto conto della natura dei reati, della tipologia di attività sensibili e del sistema di controllo a presidio della commissione dei reati. Per ogni categoria riporta, l'elenco dei reati di cui al Decreto 231 connessi, l'ambito di applicazione ovvero alcuni esempi di modalità di commissione del reato, i principi di comportamento da adottare ed il riferimento alle procedure e presidi di controllo da applicare.
- **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo – Risk Assessment**
documento che sintetizza l'attività di analisi dei rischi condotta propedeuticamente alla stesura del Modello, contenente dettaglio e descrizione di tutti i reati richiamati dal

Decreto 231 e, per ognuno di essi l'indicazione dell'ambito di applicazione, ovvero se applicabili o meno al contesto di LF&P, specificando le eventuali attività sensibili e facendo un primo riferimento al sistema di controllo in essere.

- **Codice Etico**

documento che regola il complesso di diritti e responsabilità che LF&P assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività. È parte integrante del Modello, pertanto, una sua violazione costituisce un illecito di natura disciplinare sanzionabile secondo il sistema disciplinare previsto dagli accordi collettivi e dalla normativa vigente.

* * * * *

Il Modello nell'articolazione così definita **risponde alle seguenti esigenze:**

- individuazione dei reati che possono essere commessi e che risultano essere presupposto per la definizione della responsabilità amministrativa di LF&P;
- mappatura delle attività sensibili al rischio di commissione del reato presupposto;
- riferimenti al sistema di controllo posto in essere a presidio del rischio di commissione del reato presupposto;
- definizione dei principi di comportamento aziendali ad integrazione delle procedure;
- pianificazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- definizione di un sistema disciplinare adeguato all'azione di sanzionamento del mancato rispetto delle disposizioni societarie.

2. FUNZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

2.1. Funzione e principi del Modello

La Società, nonostante l'adozione del Modello sia considerata e indicata dal D.Lgs. 231/01 come una facoltà e non come un obbligo, ritiene tale opportunità un efficace strumento nei confronti di coloro i quali operano all'interno ed all'esterno della realtà aziendale. Tutto ciò per garantire ed assicurare il rispetto dei principi generali e specifici di comportamento che possono prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

L'individuazione delle attività sensibili, ossia esposte al rischio di commissione dei Reati, e la loro gestione, attraverso un efficace sistema di controlli, si propone di:

- rendere pienamente consapevoli, tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, dei rischi di incorrere in un illecito passibile di sanzioni, su un piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle attività sensibili a rischio reato, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di rendere consapevoli i destinatari dello stesso del rispetto dei ruoli, delle modalità operative, delle procedure e, in altre parole, del Modello adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire la commissione dei Reati.

La Società ritiene che l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costruito secondo le prescrizioni del D.Lgs. 231/01, rappresenti un valido ed efficace strumento per sensibilizzare l'Organo amministrativo, dipendenti e tutti quei soggetti terzi che hanno rapporti con la Società, poiché ai suddetti soggetti, destinatari del Modello, è richiesto l'espletamento delle proprie attività attraverso comportamenti corretti e trasparenti che seguano i valori etici e sociali a cui si ispira l'azione della Società, che possano così prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema di controllo preventivo, attraverso la formalizzazione di procedure e di attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto, mediante l'individuazione delle aree a rischio (c.d. *risk assessment*) e la "proceduralizzazione" delle attività e dei controlli (c.d. *risk management*).

L'adozione del Modello si propone le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano, in nome e per conto di LF&P, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, oltre che in una sanzione disciplinare, in un illecito passibile di

sanzioni, sia penali che amministrative, da cui può derivare anche la responsabilità amministrativa della Società;

- ribadire che qualsivoglia forma di comportamento illecito è fortemente condannato da LF&P in quanto (anche nel caso in cui LF&P fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) comunque contrario, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etici cui LF&P intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio continuo ed organico sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Punti cardine del presente Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- ⇒ la mappatura delle aree di attività "a rischio" della Società, vale a dire delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- ⇒ l'istituzione o l'aggiornamento ove possibile, dato il ridotto numero di dipendenti, di procedure formalizzate che disciplinino le modalità operative nelle aree di attività (Sicurezza, Ambiente, Gestione dei cantieri) a rischio identificate;
- ⇒ l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- ⇒ il rispetto del principio della separazione dei compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio, in base al quale un singolo soggetto non può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo;
- ⇒ l'assegnazione di poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo specifiche soglie di spesa;
- ⇒ la verifica dei comportamenti di esponenti di LF&P (apicali e sottoposti), nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico programmato (controllo *ex post*);
- ⇒ selezione di fornitori, consulenti, appaltatori, collaboratori e partner commerciali sulla base di criteri di professionalità, esperienza nonché reputazionali (con verifica, ove possibile, della loro iscrizione volontaria alle c.d. *White List* previste dalla normativa come nel tempo vigente);
- ⇒ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli (nonché, per quanto di rispettiva spettanza, ai terzi che intrattengano rapporti con la Società) delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ⇒ l'istituzione di un idoneo sistema disciplinare nel caso di violazione delle regole contenute nel presente Modello;
- ⇒ la tracciabilità dei processi decisionali relativi ad attività nell'ambito delle quali possono essere commessi reati previsti nel D.lgs. 231/2001;
- ⇒ tracciabilità e documentazione delle attività di controllo e supervisione svolte dagli organi competenti (es. Organismo di Vigilanza/società di revisione);
- ⇒ documentazione, registrazione, verificabilità, legittimità, coerenza e congruità di ogni operazione/transazione compiuta dalla Società;
- ⇒ legittimità, trasparenza, documentazione, registrazione, verificabilità e inerenza all'attività di LF&P dei flussi finanziari (in entrata e in uscita).

2.2. Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico adottato dalla Luca Falduto & Partners Srl, in modo tale da creare un *corpus* di norme interne che hanno lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza e di prevenire la commissione di reati.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico è strumento di portata generale ed esprime i principi generali di comportamento che LF&P riconosce come propri e sui quali si richiama l'osservanza da parte degli organi della Società, di dipendenti, procuratori, collaboratori o terzi che abbiano rapporti con LF&P nonché di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, cooperano al perseguimento dei fini dello stesso;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

2.3. Adozione, aggiornamento e applicazione del Modello

a) Adozione del Modello

La Società provvede ad adottare e aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo e il Codice Etico con delibera dell'organo dirigente, nel tempo in carica.

È rimesso all'organo dirigente di LF&P di recepire le istanze dell'Organismo di Vigilanza in merito all'aggiornamento dei principi contenuti nel Modello stesso, in relazione a mutamenti organizzativi o sopravvenienze normative ovvero ad eventuali ulteriori esigenze di adeguamento che si verranno a determinare nel tempo.

b) Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È rimessa alla responsabilità dell'Organo Dirigente della Società l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nonché l'approvazione di ogni misura necessaria a garantirne l'implementazione.

È attribuito all'OdV di LF&P il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le regole in esso descritte.

A tal fine, l'Organo Dirigente provvederà a determinare un *budget* annuale per il funzionamento e per le attività dell'OdV.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza risponde ai seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza;**
- **Professionalità e onorabilità;**
- **Continuità d'azione.**

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV possa esercitare quella funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello che lo stesso Decreto richiede come condizione per l'esonero da responsabilità dell'ente. Ciò comporta che la posizione assegnata all'OdV deve essere tale da garantire che questi possa assumere iniziative in merito alle funzioni di controllo assegnategli in piena libertà, senza interferenze e/o condizionamenti esterni da parte di altri organi dell'ente. A tal fine, è necessario che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali dell'ente che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio sulle verifiche in ordine alle stesse. Inoltre, è opportuno che l'OdV non si trovi in posizione di conflitto di interessi attuale o potenziale nei confronti degli altri organi sociali o dei terzi con cui LF&P intrattiene rapporti commerciali continuativi.

Professionalità e onorabilità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

In particolare, sotto questo profilo, si garantisce un bagaglio conoscitivo che riguarda in particolare due campi:

- attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo;
- competenze giuridiche, in particolare in materia penale.

Sotto il profilo della onorabilità, chi ricopre l'incarico di OdV non deve aver commesso in precedenza fatti che abbiano inciso sulla sua integrità e rispettabilità, quali l'aver riportato condanne penali definitive per reati presupposto o le altre ipotesi di seguito indicate come cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica.

Continuità d'azione

L'efficace attuazione di un modello complesso e articolato richiede che l'OdV operi stabilmente presso la Società per lo svolgimento delle funzioni assegnategli e che i suoi organi e dipendenti abbiano una conoscenza effettiva delle procedure interne, essendo in grado di avere immediata conoscenza di eventuali criticità.

Il compito di vigilare (i) sul funzionamento del Modello (ii) sull'efficacia dello stesso in relazione alla struttura di LF&P ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e (iii) sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, nonché (iv) di curarne l'aggiornamento, risulta dunque affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) a composizione **Monocratica o Collegiale** i cui membri vengono nominati con delibera dell'organo dirigente, previa valutazione dei predetti requisiti e determinazione del compenso in misura fissa, unitamente al *budget* annuale di funzionamento.

Al fine di garantire i requisiti sopra indicati, la nomina dell'OdV e la permanenza in tale carica è comunque condizionata dall'assenza delle seguenti cause di incompatibilità, che costituiscono motivo di ineleggibilità e di decadenza dalla carica di membro dell'OdV: per quanto attiene all'autonomia e all'indipendenza:

- essere in rapporto di coniugio, parentela entro il quarto grado o affinità entro il secondo grado con organi della Società;
- per quanto attiene alla onorabilità;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, o la sospensione dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
 - aver riportato condanne penali definitive (anche a seguito di applicazione della pena su richiesta delle parti ex artt. 444 ss. c.p.p.) per i reati dolosi o colposi previsti nel Decreto come reati presupposto;
 - essere sottoposto all'applicazione di misure di prevenzione.

Sotto il profilo della continuità d'azione, l'OdV, nell'assolvimento delle sue funzioni, ha libero accesso a tutti i dati/informazioni/atti/documenti della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo e può avvalersi, all'occorrenza, di personale e/o professionisti esterni, per funzioni di verifica, consulenza o anche di segreteria tecnica.

Inoltre, l'OdV provvede a disciplinare, mediante proprio regolamento, gli altri aspetti attinenti alla continuità della propria azione fra i quali rilevano, in particolare, la calendarizzazione dell'attività di vigilanza e controllo, la verbalizzazione degli incontri e delle riunioni che esso terrà con tutte le strutture della Società, la stesura di un verbale delle attività di controllo svolte, nonché la disciplina dei flussi informativi da parte delle strutture della Società.

In tale ambito, l'Organismo di Vigilanza contribuirà a:

- mantenere aggiornata la mappatura delle aree di attività "a rischio" nell'ambito del contesto della Società, mediante controlli delle attività stesse;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "a rischio";
- verificare la coerenza degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma, sia nell'ambito delle responsabilità organizzative e gestionali definite, sia nell'ambito dei poteri conferiti dall'organo delegante;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione e l'aggiornamento del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse ad esso o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con gli uffici di LF&P per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree sensibili;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nel Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dal sistema di controllo (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, etc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto e/o di efficace attuazione del Modello;

- coordinarsi con i vari responsabili di LF&P per i diversi aspetti attinenti l'efficace attuazione del Modello (definizione e inserimento di clausole contrattuali, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- sollecitare le opportune modifiche al modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

L'Organismo di Vigilanza ha sede presso gli uffici di LF&P e si può contattare:

- mediante posta ordinaria all'attenzione dello stesso presso la sede legale della Società;
- all'indirizzo appositamente istituito (odv@flpartners.it);

Tutti i verbali delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, nonché le segnalazioni ricevute e altri atti e/o documenti che l'Organismo ritenga di acquisire, sono conservati secondo le modalità stabilite dal medesimo OdV, con accesso riservato solo ai membri dell'Organismo stesso.

Al fine di garantire i requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d'azione, nonché di tutelare l'attività di vigilanza svolta, l'OdV non può essere rimosso se non per giusta causa, mediante apposita delibera motivata dell'organo dirigente della Società. A tal proposito, costituiscono a titolo esemplificativo motivo di revoca per giusta causa:

- il sopraggiungere di una delle cause di decadenza dalla carica indicate nel Modello o nel regolamento dell'OdV;
- un grave inadempimento dei propri doveri, per come indicati nel Decreto e/o nel presente Modello o anche nel Regolamento appositamente emanato dall'OdV;
- l'emissione di una sentenza che abbia comportato a carico di LF&P l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto, ove risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, come previsto nel Modello e nel regolamento dell'OdV.

In caso di revoca e in ogni altro caso in cui venisse a mancare uno o più membri dell'OdV, ad esempio per morte o dimissioni, l'organo dirigente di LF&P provvede immediatamente alla loro sostituzione.

3.2. Reporting nei confronti degli Organi della Società

Con cadenza annuale l'Organismo di Vigilanza trasmette all'organo dirigente di LF&P una relazione scritta avente ad oggetto le attività svolte nel periodo, le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni all'Associazione, sia in termini di efficacia del Modello, nonché le iniziative già assunte o eventualmente da assumere per rimuovere le riscontrate anomalie, criticità o lacune organizzative, ovvero per curare l'aggiornamento del Modello a fronte di modifiche normative o mutamenti nell'organizzazione o nelle attività della Società. L'OdV potrà inoltre effettuare con i suddetti organi incontri o riunioni che dovranno essere appositamente verbalizzati, anche in forma riassuntiva.

L'OdV potrà comunque essere convocato in qualsiasi momento dagli organi sopra indicati o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello ed a situazione specifiche.

3.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, co. 2, lett. d) del Decreto richiede che il Modello debba *«prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli»*.

La previsione di un sistema strutturato di flussi informativi nei confronti dell'OdV costituisce uno strumento fondamentale per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello, nonché per l'eventuale accertamento *ex post* delle cause che hanno reso possibile la realizzazione dei reati previsti nel Decreto.

Pertanto, a tal fine, i Destinatari dovranno segnalare all'OdV le presunte violazioni alle prescrizioni contenuto nel Modello, nel Codice Etico e rispettare gli obblighi di informativa secondo quanto previsto in apposita tabella recante oggetto e cadenza (periodica o *ad hoc*) dei flussi informativi predisposta e adeguatamente comunicata al personale interessato dall'OdV in efficace attuazione del presente MOGC.

3.3.1. Segnalazioni

Dovranno essere portate tempestivamente a conoscenza dell'OdV tutte le notizie relative alla possibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività di LF&P o a comportamenti non in linea con le regole di condotta previste nel presente Modello e/o nel Codice etico.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- le informazioni riguardano in genere tutti i fatti, atti, eventi ed omissioni aventi rilevanza in relazione alla commissione dei reati di cui al Decreto, nonché le anomalie o irregolarità riscontrate rispetto a quanto previsto nel presente Modello e/o nel Codice etico;
- le segnalazioni, da chiunque ricevute, verranno raccolte ed archiviate dall'OdV nel rispetto dei vincoli di riservatezza di cui al Reg. UE 679/2016 e al D.lgs. 196/2003 s.m.i.;
- l'OdV valuterà in tempi ragionevoli le segnalazioni ricevute, incluse quelle anonime, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione verbalizzando l'esito delle attività d'indagine e motivando ogni scelta al riguardo;
- l'OdV dovrà, assicurare altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di LF&P o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'inoltro di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, costituisce illecito disciplinare ai sensi del presente Modello, così come la mancata segnalazione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società, irregolarità, anomalie, violazioni o comportamenti comunque non in linea con i principi generali e/o le regole di condotta adottate nel Codice Etico e/o nel presente Modello;

- l'aggiornamento dei contenuti del presente MOGC in conformità alle misure normative/regolamentari nel tempo adottate a tutela dei segnalanti anche in attuazione di vincoli comunitari o internazionali.

3.3.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le 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 LF&P per i reati di cui al Decreto;
- le verifiche o le ispezioni in corso e/o effettuate dalle Autorità pubbliche di vigilanza;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti e/o dai collaboratori non subordinati di LF&P in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili di LF&P nell'ambito della loro attività di controllo e 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, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la struttura organizzativa della Società, l'articolazione dei poteri con il sistema delle deleghe e procure adottato di LF&P ed ogni loro successiva modifica;
- i prospetti riepilogativi relativi agli incarichi affidati a LF&P a seguito di gare nazionali o internazionali o a trattativa privata;
- la documentazione relativa alla eventuale richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici o da parte di istituzione europee;
- l'elenco periodico delle donazioni effettuate a terzi;
- le eventuali transazioni effettuate all'estero;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro ovvero prescrizioni impartite dalle Autorità di vigilanza in merito all'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

3.3.3. Whistleblowing

L'istituto del Whistleblowing è stato oggetto di riforma con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha attuato la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che denunciano violazioni del Diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, uniformando, di fatto la disciplina delle segnalazioni nel settore pubblico ex L. n. 190/2012 con quella del settore privato ex L. n. 179/2017.

Il whistleblower è colui che, venuto a conoscenza di un illecito o di una irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, decide di segnalarlo all'azienda. Il

whistleblowing è l'attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

Il D.lgs. n. 24/2023 prevede le seguenti misure a tutela del whistleblower:

- le persone che eseguono le segnalazioni nel rispetto della suindicata normativa non possono subire alcuna ritorsione, quale a titolo esemplificativo:
 - a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - e) le note di merito negative o le referenze negative;
 - f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
 - m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
- Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione o divulgazione o denuncia. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione o alla divulgazione o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

- In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione o una divulgazione pubblica o una denuncia e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione o divulgazione.

Il d.lgs. n. 24/2023 prevede, inoltre che gli Enti provvedano a mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni devono essere rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con l'Ente. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore privato pubblicano tali informazioni anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

In tale contesto LF&P ha ottemperato agli obblighi normativi pubblicando su specifica sezione del proprio sito l'informativa contenente tra l'altro:

- Descrizione della normativa.
- Identificazione del "gestore della segnalazione".
- Modalità di segnalazione.

Nel caso la segnalazione riguardasse materie inerenti all'applicazione del Decreto 231, ovvero esplicite segnalazioni su possibili violazioni del Modello, il gestore della segnalazione, qualora non coincidesse con l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente a dare puntuale comunicazione all'Organismo di Vigilanza e successivi riscontri in merito all'esito degli eventuali approfondimenti.

In sintesi, LF&P, nel momento in cui adotta il Modello di Organizzazione e Gestione deve rispettare alcuni precisi requisiti:

- deve essere garantita la riservatezza del segnalante in tutte le fasi della gestione della segnalazione;
- deve essere previsto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- il sistema sanzionatorio deve prevedere sanzioni specifiche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- deve prevedere idonei flussi di comunicazione tra il "*gestore della segnalazione*" ex d.lgs. n. 24/2023 e l'OdV.

4. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

4.1. Formazione del personale

Ai fini della corretta applicazione delle regole speciali di condotta di cui al presente Modello l'organo dirigente di LF&P si occupa di garantire che tutto il personale (dipendenti, collaboratori, consulenti, etc.), per quanto di specifica spettanza, sia periodicamente informato e formato sui principali contenuti e modalità operative necessarie a garantire, nell'esercizio delle attività rispettivamente svolte a diverso titolo nell'interesse della Società, l'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello ed il rispetto della legalità.

La formazione del personale sarà curata in stretta cooperazione con l'OdV. attraverso le seguenti azioni comunicative (alternativamente o cumulativamente):

- comunicazione, mediante pubblicazione sul sito <https://www.flpartners.it> del Modello e del Codice etico nonché della Procedura per le Segnalazioni (*Whistleblowing*), a tutto il personale nonché ai terzi interessati;
- svolgimento di apposite sessioni informative, eventualmente anche in presenza dell'OdV.

In generale:

- si individuano le esigenze formative e si selezionano i soggetti da avviare alla formazione nel rispetto del principio di coerenza tra attività formativa e funzione svolta;
- si valuta la fattibilità dei progetti formativi e li si approva;
- i progetti formativi vengono attuati sulla base di decisioni assunte nel rispetto del principio della tracciabilità;
- è garantito il rispetto del principio di coerenza tra il soggetto che eroga la formazione e il contenuto dell'evento formativo;
- la documentazione inerente alla formazione viene adeguatamente conservata (con evidenza della partecipazione ai corsi di formazione da parte dei dipendenti).

4.2. Informativa a terzi

LF&P promuove la conoscenza e l'osservanza, per quanto di propria spettanza, delle regole contenute nel presente Modello e dei principi espressi dal Codice Etico anche a soggetti esterni a LF&P (es. fornitori, appaltatori, consulenti e collaboratori a vario titolo), attraverso:

- la pubblicazione, anche per estratto, sul sito <https://www.flpartners.it>;
- l'inserimento nei contratti sottoscritti da LF&P di apposite clausole contrattuali che vincolino i terzi a rispettare e far rispettare, per quanto di propria spettanza, le predette procedure, regole e protocolli, pena l'applicazione nei loro confronti di sanzioni disciplinari (diminuzione di compensi, penali, etc.) compresa, nei casi di maggiore gravità, la risoluzione del contratto.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte da LF&P in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

In particolare, il presente sistema disciplinare si ispira ai principi generali di cui alle seguenti lettere a), b), c), d), e):

a) specificità di illeciti e sanzioni

Costituisce illecito disciplinare, a seconda della qualifica e/o della posizione e/o delle competenze in LF&P del soggetto, e a prescindere dalla rilevanza penale del fatto, la violazione delle regole di condotta indicate nel Codice Etico e/o nel presente Modello e in particolare:

- l'inosservanza dei protocolli o delle prassi operative dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di LF&P in relazione ai reati da prevenire ovvero alle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- la falsificazione della documentazione delle operazioni compiute nelle ispezioni;
- la distruzione, l'occultamento e/o l'alterazione della documentazione della Società;
- la falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse all'OdV;
- l'ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'OdV;
- la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle operazioni;
- l'inosservanza da parte dei soggetti apicali degli obblighi di direzione e/o vigilanza che abbiano reso possibile la realizzazione di reati da parte dei sottoposti;
- l'abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro da parte del personale a cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
- la mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle operazioni e dei risultati dei controlli effettuati dalla Società;
- l'omessa documentazione delle operazioni compiute in occasione di ispezioni di autorità pubbliche;
- l'omessa archiviazione di copia dei documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) a Giudici, a membri del Collegio Arbitrale o a Periti d'ufficio chiamati a giudicare sul contenzioso di interesse della Società;
- la pattuizione con i consulenti di onorari oltre i normali standard di mercato e senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti in contanti per conto di LF&P oltre i limiti consentiti dalla normativa per tempo vigente;
- l'effettuazione di pagamenti a favore della P.A., enti governativi, soggetti correlati, funzionari pubblici (incluse tasse e contributi) senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;

- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti su conti bancari aperti all'estero tramite intermediari stranieri senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- l'accesso alla rete informatica di LF&P senza autorizzazione e relativi codici di accesso;
- l'assenza ingiustificata a corsi di formazione o aggiornamento relativi alla prevenzione dei reati;
- la mancata osservanza delle disposizioni di LF&P in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- la mancata osservanza degli obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, tempo per tempo vigente, in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro.

b) proporzionalità e adeguatezza tra illecito e sanzioni

Ai fini della determinazione/commisurazione delle sanzioni, in rapporto ad ogni singolo illecito disciplinare, si considerano i seguenti fattori:

- 1) se la violazione è commessa mediante azione od omissione;
- 2) se la violazione è dolosa o colposa e, rispettivamente, quale sia l'intensità del dolo o il grado della colpa;
- 3) il comportamento pregresso (la condotta tenuta in precedenza, in particolare se l'interessato è stato già sottoposto ad altre sanzioni disciplinari e l'eventuale reiterazione della violazione del medesimo tipo o di tipo analogo);
- 4) il comportamento successivo (se vi sia stata collaborazione, anche ai fini di eliminare o attenuare le possibili conseguenze derivanti dall'illecito in capo alla Società, l'ammissione delle proprie responsabilità e la sincera resipiscenza da parte dell'interessato);
- 5) la posizione del soggetto rispetto a LF&P (organo, apicale, sottoposto all'altrui direzione e vigilanza, terzo);
- 6) gli effetti sul rapporto fiduciario con la Società;
- 7) il grado di prossimità con uno dei reati-presupposto previsti nel d.lgs. 231/2001;
- 8) tutte le altre circostanze del caso concreto (modalità, tempi, rilevanza della violazione in rapporto all'attività societaria, etc.);

c) applicabilità a tutti (organi della Società, soggetti apicali, sottoposti e terzi)

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello gli organi della Società, l'Organismo di Vigilanza, la società di revisione, dipendenti e collaboratori non subordinati e tutti i terzi (fornitori, consulenti, appaltatori, etc.) che, a qualsiasi titolo, abbiano rapporti con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

d) tempestività e immediatezza delle sanzioni, contestazione (per iscritto, salvo ammonimento verbale) all'interessato e garanzia dei diritti di difesa e del contraddittorio

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto della particolarità e dello *status* del soggetto nei cui confronti si procede.

In particolare:

- nei confronti dell'organo dirigente della Società, e della Società di revisione l'esercizio del potere disciplinare spetta all'Assemblea dei Soci;
- nei confronti dell'OdV l'esercizio del potere disciplinare spetta all'organo dirigente della Società;
- nei confronti di dipendenti o terzi, l'esercizio del potere disciplinare spetta all'organo indicato dall'organo dirigente di LF&P o da soggetto da questo incaricato.

e) pubblicità e trasparenza

Del presente sistema disciplinare viene garantita la presa visione ed accettazione: da parte degli organi e dipendenti, mediante l'approvazione del presente Modello organizzativo; da parte dei terzi, mediante apposite clausole contrattuali.

5.2. Sanzioni nei confronti di dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal presente Modello ad opera di lavoratori dipendenti di LF&P costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro nonché illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, i compiti loro affidati.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabile alla Società.

Esse possono essere distinte in provvedimenti disciplinari **conservativi** o **risolutivi** e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei dipendenti e i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

1) incorre nei **provvedimenti disciplinari conservativi** colui che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello (ad es., che non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'OdV le informazioni previste, ometta di svolgere controlli o segnalazioni al proprio superiore gerarchico o all'OdV, etc.), dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti da LF&P sia in forma scritta che verbale. In particolare, si applica:

- **il richiamo verbale**, nei casi delle violazioni più lievi alle prescrizioni del Modello Organizzativo;
- **l'ammonizione scritta**, nei casi di violazioni meno lievi di quelle sanzionabili con il biasimo verbale, ma meno gravi di quelle per le quali sia prevista la multa o anche nel caso in cui per la terza volta si debba procedere ad un richiamo verbale;
- **la multa** in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione, nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo che denotino negligenza da parte del Dipendente nell'esecuzione del lavoro affidatogli e siano meno gravi di quelle per cui sia prevista la sospensione dalla retribuzione, o anche nel caso in cui per la terza volta si debba procedere ad un richiamo verbale;
- **la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 3 giorni**, nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo che, pur non essendo

così gravi da comportare l'applicazione del licenziamento disciplinare senza preavviso o del licenziamento nelle forme previste dalla legge:

- a) oltre a denotare negligenza nell'esecuzione del lavoro affidato, arrechino, anche potenzialmente, danno alla Società;
- b) costituiscano recidiva, per oltre la terza volta nell'anno solare, in violazioni per cui sia prevista la multa e non sia prevista l'applicazione del licenziamento.

2) incorre nei provvedimenti disciplinari risolutivi (licenziamento per mancanze con o senza preavviso) colui che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia di LF&P nei confronti del lavoratore;
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico di LF&P di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale o materiale e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea;
- violi il vincolo di riservatezza a danno della Società;
- commetta più violazioni per cui sia prevista la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

5.3. Sanzioni nei confronti degli organi della Società, della Società di revisione e dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello da parte dei componenti degli Organi della Società, della Società di revisione, su eventuale iniziativa e previa consultazione dell'OdV, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al precedente punto b), le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo scritto;**
- **revoca di incarichi e/o deleghe e/o procure;**
- **diminuzione della retribuzione o dei compensi;**
- **decadenza o sospensione dalla carica** per sopravvenuta mancanza dei requisiti di onorabilità e/o professionalità;
- **revoca per giusta causa.**

In caso di violazione del Modello da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza l'Organo Dirigente di LF&P potrà applicare, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al precedente punto b), le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo scritto;**
- **diminuzione del compenso annuale;**

- **decadenza o sospensione dalla carica per sopravvenuta mancanza dei requisiti di onorabilità e/o professionalità.**

5.4. Sanzioni nei confronti dei terzi

Ogni comportamento posto in essere dai fornitori, appaltatori, consulenti o collaboratori non subordinati dell'LF&P (inclusa la società di revisione eventualmente incaricata) in contrasto con le regole di condotta indicate nel presente Modello, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, l'applicazione di eventuali penali previamente pattuite o, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Associazione, come nel caso di applicazione da parte del giudice competente delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.

6. TERMINOLOGIA.

Nel presente documento i termini di seguito indicati hanno il seguente significato:

- **Analisi dei rischi o Risk assessment:** analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto 231 ovvero la commissione dei reati. L'analisi dei rischi è formalizzata nel documento "Risk Assessment" allegato al Modello di cui costituisce parte integrante;
- **Attività sensibile:** attività a rischio di commissione reato ossia attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato compreso in quelli contemplati dal D.lgs. 231/01; si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato;
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i settori di riferimento: CCNL settore Terziario Commercio;
- **Codice Etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente Modello;
- **D.lgs. 231/01, Decreto 231 o Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni (s.m.i.);
- **Destinatari:** soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori, sub-appaltatori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nell'esecuzione del contratto e nello svolgimento di relazioni d'affari;
- **Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;

- **Linee Guida di Confindustria:** Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate a giugno 2021. Le Linee Guida di Confindustria raccolgono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D.Lgs. 231/01, dove, però, non sono forniti riferimenti puntuali se non sul piano metodologico; le Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative; fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del Modello, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del Modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice penale. Questi solo può esprimere un giudizio sulla conformità e adeguatezza del Modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito;
- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che raccoglie in sé una mappatura delle attività sensibili dell'Impresa a rischio di commissione del reato presupposto, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio, una cross reference fra i reati presupposto e la struttura documentale presente nell'ente a supporto del Modello, costituito da una Parte Generale, da una parte speciale e dagli allegati (es. Risk assessment) che ne costituiscono parte integrante;
- **OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dall'Art. 6 co.1 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso;
- **PA:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio. Nell'ambito dei pubblici ufficiali (PU) ed incaricati di pubblico servizio (IPS) sono ricompresi anche gli amministratori, i dirigenti ed i funzionari di società di diritto privato che svolgano un pubblico servizio;
- **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società stessa;
- **Personale Apicale:** i soggetti di cui all'Art. 5, co.1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri dell'Organo amministrativo (il Consiglio di Amministrazione compresi il Presidente, l'Amministratore Delegato), i Procuratori, ecc.;
- **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all'Art. 5, co. 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale
- **Principi generali di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico e dalle procedure di gestione al fine di prevenire la commissione dei Reati, suddivise per tipologia di Destinatari;

- **Principi specifici di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal documento portante del Modello Parte Speciale al fine di prevenire la realizzazione dei Reati e suddivise in funzione delle diverse tipologie dei suddetti Reati;
- **Procedure:** documenti formalizzati atti a disciplinare uno specifico processo aziendale o una serie di attività costituenti il processo del sistema di gestione;
- **Protocolli:** documenti opportunamente formalizzati per la prevenzione del rischio con il compito di definire la condotta del personale ossia di regolamentare le attività sensibili per evitare la commissione dei reati presupposto; i protocolli sono gli strumenti principali di riduzione del rischio fino ad un livello accettabile, obiettivo prefissato dalla Società, per prassi comune i protocolli così come definiti dal Decreto 231 coincidono con le procedure aziendali;
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello 231 e del Codice Etico;
- **Società o Impresa:** Luca Falduto & Partners Srl.