





MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231
Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2020

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOG
		Pag. 1 di 29 Rev. 1

Rev.	Descrizione Modifica	Data Emissione
0	Adozione del Modello di Organizzazione e Gestione	13/03/2020


	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOG
		Pag. 2 di 29 Rev. 1

INDICE

PARTE GENERALE	6
Premessa.....	6
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	6
1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti	6
1.2 Azioni da parte degli enti che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa	8
2. SANZIONI APPLICABILI	9
3. Tecnair LV S.p.A. E IL SUO MODELLO ORGANIZZATIVO	10
3.1 Organizzazione e realtà operativa di Tecnair S.p.A.....	10
3.2 Il progetto di Tecnair LV S.p.A. per la redazione e l'aggiornamento del Modello.....	10
3.3 Costruzione e struttura del Modello	13
3.3.1 Identificazione delle attività a rischio.....	13
3.3.2 Identificazione delle possibili modalità di commissione dei reati e delle conseguenti attività correttive	14
3.3.3 Struttura del Modello	14
3.3.4. Sistema di poteri e procure.....	15
4. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE	15
5. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO	15
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	16
6.1 L'Organismo di Vigilanza di Tecnair LV S.p.A.....	16
6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	17
6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari	19
6.4. Verifiche periodiche - monitoraggi.....	19
6.5. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	20
6.6. Segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza.....	21
7. FORMAZIONE E INFORMAZIONE	21
7.1 Premessa	21



7.2 Componenti degli organi sociali, dirigenti e personale munito di poteri di rappresentanza	22
7.3 Altro personale	22
7.4 Personale neo assunto	22
7.5 Aggiornamenti formativi.....	23
8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	23
8.1. La funzione del sistema disciplinare	23
8.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti.....	24
8.3 Sistema disciplinare nei confronti dei dirigenti.....	27
8.4 Misure nei confronti degli amministratori	27
8.5 Sanzioni nei confronti di fornitori, consulenti, agenti e partner commerciali.....	28

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOG
		Pag. 5 di 29 Rev. 1

LEGENDA

ASPP: Addetto Servizio Prevenzione e Protezione

CPI: Certificato Prevenzione Incendi

DDL: Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008

DdT: Documento di Trasporto

DPI: Dispositivi di Protezione Individuale

DUVRI: Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali

DVR: Documento di Valutazione dei Rischi

IMU: Imposta Municipale Propria

MC: Medico Competente

POS: Piano Operativo per la Sicurezza

RI.BA: Ricevuta Bancaria

RLS: Responsabile Lavoratori per la Sicurezza

RSPP: Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

PARTE GENERALE

Premessa

Tecnair LV S.p.A. (di seguito anche solo “la Società” o “Tecnair”) con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D.Lgs. 231/2001 ha inteso procedere all’adozione di un proprio Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito anche solo “il Modello”).

Il Modello viene formalizzato in un documento redatto sia alla luce della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche solo “il Decreto”), sia sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria ai sensi dell’art. 5, comma 3 D.Lgs. 231/2001, che di quanto raccomandato dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di LU – VE S.p.A. del 13 marzo 2020 e successivamente aggiornato nel tempo come indicato nella tabella delle revisioni suindicata.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati “Enti”) per alcune fattispecie di reato commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni reati gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato. Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in pecuniarie ed interdittive, come verrà di seguito precisato (cap. 2 Parte Generale del presente Modello).

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero dall’Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto si riferisce ad una serie di reati che possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli **artt. 24 e 25**);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici previsti all'**art. 24 bis**);
- delitti di criminalità organizzata (ad esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione di cui all'**art. 24 ter**);
- delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, contraffazione, individuati all'**art. 25 bis**);
- delitti contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, elencati all'**art. 25 bis.1**);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati richiamati dall'**art. 25 ter** modificato con la L. n. 262/2005 e più recentemente con il D.Lgs. 39/2010, con la L. n. 190/2012, con la L. 69/2015 e, da ultimo, con il D.Lgs. 38/2017);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, modificati da ultimo dalla L. 43/2015 che ha convertito in legge il decreto n. 7 del 18 febbraio 2015 (previsti dall'**art. 25 quater**);
- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, di cui all'**art. 25 quater.1** e all'**art. 25 quinquies**);
- delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, indicati all'**art. 25 sexies**);
- reati transnazionali (quali, ad esempio, l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità", previsti all'**art. 24 ter**);
- delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 septies**);
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (elencati all'**art. 25 octies**);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (previsti dall'**art. 25 nonies**);

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (individuati dall'**art. 25 *decies***);
- reati ambientali (previsti dall'**art. 25 *undecies***);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (sanzionati dall'**art. 25 *duodecies***);
- razzismo e xenofobia (previsti dall'**art. 25 *terdecies***);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (previsti dall'**art. 25 *quaterdecies***);
- reati tributari (indicati all'**art. 25 *quinqüesdecies***);
- inosservanza delle sanzioni interdittive (prevista dall'**art. 23 D.Lgs. 231/2001**).

1.2 Azioni da parte degli enti che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

1. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
2. abbia affidato, ad un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello organizzativo in questione, nonché di curarne l'aggiornamento (di seguito "Organismo di Vigilanza" o anche "OdV");
3. le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente il modello organizzativo;
4. non vi sia stato omesso od insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui al punto 2.

Il Decreto prevede inoltre che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

È infine previsto che, negli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Lo stesso Decreto, inoltre, prevede che i *modelli di organizzazione e gestione* possano essere redatti sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, secondo le modalità di cui al Decreto del Ministero della Giustizia del 26 giugno 2003, n. 2001, facoltà di cui, come si è detto, si è avvalsa la Società.

2. SANZIONI APPLICABILI

Le sanzioni applicabili per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria viene determinata da parte del Giudice attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive, applicabili solo in relazione ad alcuni illeciti amministrativi, ove espressamente previsto, sono:

1. l'interdizione dall'esercizio delle attività;
2. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

3. Tecnair LV S.p.A. E IL SUO MODELLO ORGANIZZATIVO

3.1 Organizzazione e realtà operativa di Tecnair S.p.A.

La Società svolge l'attività di vendita di unità di trattamento aria di precisione destinate all'utilizzo all'interno di ospedali e di *data center*; la Società può anche offrire servizi di assistenza tecnica, che comprendono l'avviamento in sede di installazione sul posto effettuata da terzi oppure l'assistenza post vendita.

I clienti sono rappresentati da installatori, cioè società italiane che operano sul mercato italiano e che acquistano i prodotti per poi rivenderli ad un utilizzatore finale (ad es. un ospedale); più raramente il cliente può essere rappresentato da una società privata, mentre la Società non ha mai come cliente un ente pubblico. Con riferimento al mercato estero invece il cliente è costituito da un distributore, cioè una società che acquista i prodotti per successiva rivendita.

La Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione, al cui interno sono stati individuati il Presidente, il Managing Director Chief Executive Officer ed il Managing Director Chief Operating Officer and Employer.

La struttura organizzativa è articolata in Direzioni ed Uffici dipendenti in via gerarchica dai due Managing Director ed è integrata dal supporto prestato da Direzioni e Funzioni di Lu-Ve S.p.A. sulla base di apposito contratto di servizi infragruppo: l'articolazione delle unità organizzative ed i rapporti di dipendenza gerarchica e funzionale sono descritti nell'organigramma aziendale, la cui tenuta ed aggiornamento competono all'HR Development Manager.

3.2 Il progetto di Tecnair LV S.p.A. per la redazione e l'aggiornamento del Modello

Adottando il Modello, la Società ha voluto non solo adempiere ad una previsione normativa (ancorché non obbligatoria), ma anche affermare in maniera fattiva i valori di correttezza e trasparenza che ispirano la conduzione delle attività societarie.

L'adozione del Modello, unitamente all'implementazione e diffusione del Codice Etico di Gruppo al cui interno sono racchiusi i principi cui devono ispirarsi tutti i destinatari di Tecnair (così come definiti al par. 4 della presente Parte Generale), costituiscono, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (componenti degli organi sociali, fornitori, *partner* commerciali). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali, cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

In particolare, l'adozione e la diffusione del Modello mirano, da un lato, a determinare una piena consapevolezza in tutti i destinatari del rischio di commettere un illecito (la cui realizzazione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche

quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, sono volte a consentire alla Società di poter contare su regole e strumenti di controllo diretti a prevenire o a reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono rivolti a migliorare complessivamente il governo dei processi aziendali, limitando il rischio di commissione dei reati.

Nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello, la Società si è ispirata, come si è detto, alle Linee Guida di Confindustria, formalizzando:

- l'individuazione delle attività sensibili, vale a dire delle attività aziendali, nelle quali sia possibile rinvenire un rischio di realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare le esigenze di monitoraggio e di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- la predisposizione di un sistema di controllo che sia ragionevolmente in grado di prevenire o comunque ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. In tale contesto, particolare importanza assumono le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal *management* e dal personale aziendale, nel quadro del sistema di controllo interno, finalizzate ad assicurare:
 - efficacia ed efficienza delle operazioni di gestione;
 - attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso l'interno sia verso terzi;
 - conformità alle leggi, ai regolamenti, alle regole ed alle politiche interne.

Il sistema dei controlli interni è composto da:

- la Parte Generale del Modello;
- la Parte Speciale del Modello;
- le regole di *governance* societaria indicate nello statuto sociale;
- il sistema di procure e di attribuzioni interne;
- il Documento di Valutazione dei Rischi *ex* D.Lgs. 81/2008;
- le procedure, le linee-guida e le istruzioni operative adottate dalla Società;
- il sistema informativo aziendale (SAP);
- le procedure ed i controlli adottati da Lu-Ve S.p.A. ed applicate dalle Direzioni e dagli Uffici di quest'ultima che prestano servizi o attività a favore della Società in esecuzione del contratto di servizi infragruppo.

Le regole comportamentali e le procedure individuate dal sistema di controlli interni, pur non essendo state emanate (ad eccezione ovviamente del Modello) in adempimento delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, hanno tra i loro principali fini il controllo della regolarità, diligenza e legittimità dei comportamenti di coloro i quali rappresentano o operano per conto della Società e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, sono richiamati, ma non vengono riportati dettagliatamente nel presente documento e fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo interno, che il Modello stesso intende integrare.

Il Modello predisposto dalla Società si fonda su un sistema costituito da procedure organizzative e attività di controllo che:

1. individuano i rischi nell'attività aziendale con particolare riguardo ai rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto (*Risk Management*);
2. definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi-reato nel rispetto del:
 - Codice Etico che fissa le linee guida comportamentali ed i valori etici alla base delle decisioni aziendali;
 - sistema di procure e di attribuzioni interne che assicura una chiara e trasparente individuazione dei soggetti titolari dei poteri decisionali e gestori;
3. individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;
4. attribuiscono all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico, nonché la responsabilità di monitorarne la diffusione al personale della Società, ai collaboratori esterni ed ai terzi in genere che intrattengono rapporti rilevanti con la Società.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

1. prevenire e comunque limitare i rischi connessi all'attività aziendale con riguardo alla eliminazione o significativa riduzione della possibilità di tenere condotte illegali;
2. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un reato da cui possono discendere sanzioni non solo nei loro confronti, ma anche verso la Società;
3. ribadire che Tecnair non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali a cui la Società intende attenersi.

Lo scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato, integrato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla massima riduzione del rischio di commissione dei reati anche mediante l'individuazione delle c.d. "attività sensibili" e, ove necessario, attraverso la loro regolamentazione tramite procedure.

3.3 Costruzione e struttura del Modello

La Società, anche nel rispetto dello spirito della normativa sulla responsabilità degli enti, ha avviato un progetto interno (di seguito anche “il Progetto”) finalizzato alla predisposizione del Modello di Organizzazione e Gestione.

Le fasi in cui si sono svolti i lavori per la redazione del Modello sono di seguito descritte.

3.3.1 Identificazione delle attività a rischio

A seguito dell’analisi della struttura organizzativa e delle informazioni acquisite durante i colloqui effettuati con i Responsabili delle Direzioni e degli Uffici aziendali e i loro collaboratori, sono state individuate le attività nell’ambito delle quali è possibile ipotizzare l’eventuale commissione dei reati di cui al Decreto. Di ogni colloquio è stata redatta una scheda di dettaglio cui sono stati abbinati la descrizione delle attività sensibili, i reati ipotizzabili e le relative modalità commissive, nonché i protocolli di controllo in essere.

All’esito, sono state selezionate le seguenti attività sensibili, cioè a rischio di commissione di reati:

1. Organizzazione della produzione e realizzazione di unità di trattamento aria di precisione;
2. Progettazione, ricerca e sviluppo di unità di trattamento aria di precisione;
3. Acquisti di beni e servizi;
4. Acquisti di beni e servizi per *operation*;
5. Ricezione materiali e controllo qualità degli stessi;
6. Acquisti di servizi di trasporto;
7. Vendita di unità di trattamento aria di precisione;
8. Gestione della rete di vendita;
9. Gestione della comunicazione aziendale e delle attività di *marketing*;
10. Assistenza post vendita;
11. Gestione dei rapporti infragruppo;
12. Selezione, assunzione e gestione del personale;
13. Gestione delle assunzioni obbligatorie;
14. Sistema premiante;
15. Acquisizione di finanziamenti/contributi pubblici per iniziative di formazione finanziata;
16. Operazioni sul capitale sociale;
17. Pianificazione e gestione dei flussi finanziari;
18. Gestione della cassa contante;
19. Predisposizione di bilanci, relazione e comunicazioni sociali;
20. Gestione degli adempimenti fiscali;
21. Gestione delle ispezioni/verifiche/accertamenti;
22. Rapporti con le Autorità Pubbliche funzionali all’ottenimento/rinnovo di autorizzazioni, concessioni e licenze anche in materia di ambiente e sicurezza
23. Gestione dei procedimenti giudiziari e dei contenziosi;
24. Gestione crediti;

25. Gestione dei rapporti con gli organi sociali;
26. Gestione degli adempimenti in materia antinfortunistica;
27. Gestione degli adempimenti ambientali;
28. Utilizzo delle dotazioni informatiche aziendali.

3.3.2 Identificazione delle possibili modalità di commissione dei reati e delle conseguenti attività correttive

Sulla base delle informazioni acquisite e riportate nelle schede sopra citate e successivamente alla individuazione delle attività a rischio reato, sono state individuate le possibili modalità di realizzazione dei reati unitamente all'esplicitazione dei più significativi fattori di rischio insieme ai relativi controlli tesi a mitigarne l'incisività. Anche questa fase del Progetto è stata oggetto di specifica condivisione, i cui esiti sono riportati nelle carte di lavoro del Progetto.

3.3.3 Struttura del Modello

Il Modello, quindi, così come predisposto a seguito dell'attività sopradescritta, è costituito da:

1. Parte Generale, contenente le regole ed i principi generali del Modello;
2. Parte Speciale, che descrive i protocolli di controllo con riferimento alle singole attività sensibili selezionate, il cui rischio è stato giudicato rilevante per le attività aziendali sensibili suindicate.

I reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e giudicati rilevanti a seguito delle attività di *risk assessment* sono descritti nelle schede di intervista predisposte a seguito degli incontri con il personale della Società e sono indicati nella tabella di mappatura delle attività sensibili/funzioni aziendali/fattispecie di reato (All. 2).

Il Modello è completato da due allegati:

- Elenco reati presupposto *ex* D.Lgs. 231/2001 (All. 1);
- Mappatura delle attività sensibili/funzioni aziendali/fattispecie di reato (All. 2).

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello della Società:

- il sistema di procure vigenti;
- le procedure e le regole del Sistema di Gestione Integrato Qualità ed Ambiente, le regole operative e l'intera documentazione adottata dalla Società per la conduzione delle attività di *business* ed il controllo delle attività aziendali, anche se non pedissequamente riportata in questa sede per ragioni di fruibilità del Modello;
- il Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

I presidi del Modello della Società sono integrati anche dalle procedure e dai controlli adottati da Lu-Ve S.p.A. ed applicati dalle Direzioni e dagli Uffici di quest'ultima che

prestano servizi o attività a favore della Società in esecuzione del contratto di servizi infragruppo.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace attività di aggiornamento dello stesso.

3.3.4. Sistema di poteri e procure

Nel conferimento delle procure la Società prevede che solo i soggetti muniti di specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società. Pertanto, le procure sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi che evidenziano l'effettiva necessità di rappresentanza, tenuto conto delle responsabilità organizzative attribuite alla struttura di cui il procuratore è parte.

Le procure sono custodite presso l'Ufficio Legale di Lu-Ve S.p.A.

Le Direzioni e gli Uffici competenti con il supporto dei singoli Responsabili verificano il sistema delle procure in vigore, proponendo – laddove necessario - modifiche nel caso in cui le attività svolte non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.

4. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

Le regole contenute nel presente Modello si applicano ai componenti degli organi sociali e a tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti i dipendenti ed in generale a quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate, quali ad esempio, gli agenti, i distributori o gli installatori (di seguito tutti detti, collettivamente, i Destinatari).

I principi di controllo contenuti nel Modello e nel Codice Etico si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti, quali fornitori, consulenti e *partner* commerciali: tali soggetti, per effetto di apposite clausole contrattuali, si impegnano a tenere, nell'ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni normative vigenti ed in particolare idonei a prevenire la commissione dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

5. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*", in conformità con la disposizione di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, l'adozione, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società ovvero degli Amministratori Delegati, salvo successiva ratifica da parte dello stesso Consiglio in quanto depositario del potere originario di disporre in relazione al Modello.

L'Organismo di Vigilanza può, in ogni caso, valutare ed esprimere parere sulle proposte di aggiornamento e/o revisione del Modello prima che le stesse siano effettivamente adottate.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 L'Organismo di Vigilanza di Tecnair LV S.p.A.

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, con delibera del Consiglio di Amministrazione ed è individuato in un organo monocratico.

Il componente dell'OdV è scelto in modo che l'Organismo presenti i requisiti di professionalità, autonomia e continuità di azione indicati dalle Linee Guida di Confindustria ed in particolare:

- la professionalità, in quanto l'OdV comprende al proprio interno le necessarie competenze in materia di attività di controllo, di tecniche di analisi e valutazione dei rischi legali;
- l'autonomia, in quanto all'OdV è garantita l'autodeterminazione nell'iniziativa di controllo libera da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. Inoltre l'OdV presenta i caratteri dell'autonomia e dell'obiettività di giudizio, poiché non svolge compiti operativi in attività sensibili soggette al monitoraggio dello stesso OdV;
- la continuità di azione, in quanto l'OdV – anche grazie al ricorso al personale della Società – è dedicato in via sistematica all'attività di vigilanza prevista dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza adotta in autonomia un regolamento che disciplina gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza, a garanzia della posizione e della funzione dell'OdV, non deve:

1. intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Società di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
2. essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
3. essere stretto familiare di Amministratori della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti.

All'atto dell'accettazione dell'incarico, il componente l'Organismo di Vigilanza rilascia una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei menzionati motivi di incompatibilità.

Inoltre, il componente dell'Organismo di Vigilanza per poter essere scelto e mantenere la carica non deve essere stato condannato, anche con sentenza non ancora divenuta irrevocabile, per avere commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 ovvero ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici

direttivi delle persone giuridiche.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza invia al Consiglio di Amministrazione all'atto dell'accettazione dell'incarico, una dichiarazione:

1. che attesti l'assenza, in capo a sé, di ragioni ostative ovvero d'inopportunità (conflitti di interesse, precedenti penali rilevanti o procedimenti in corso, ecc.) all'assunzione dell'incarico;
2. nella quale dichiari di essere stato adeguatamente informato sulle regole comportamentali ed etiche che la Società ha adottato, ivi comprese quelle contenute nel presente Modello e che egli farà proprie nello svolgimento dell'incarico.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza svolge la sua funzione fino a che rimane in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato o fino ad altra data indicata nella delibera di nomina e può essere rinnovato previa verifica del permanere dei requisiti di eleggibilità più sopra descritti.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione previa comunicazione al Collegio Sindacale solo in caso di:

- sopraggiungere di una delle cause di incompatibilità o ineleggibilità di cui sopra;
- inadempienza reiterata ai compiti previsti dal Modello;
- inattività ingiustificata che abbia comportato l'applicazione di sanzioni alla Società.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e cessa dall'incarico nel momento in cui tali dimissioni vengano accettate dal Consiglio di Amministrazione, ovvero venga nominato altro componente in sostituzione.

6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

1. vigilare sull'effettività del Modello affinché i comportamenti dei Destinatari rispettino le prescrizioni ivi contenute;
2. verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto;
3. esprimere la valutazione di cui al precedente paragrafo 5 ultimo capoverso;
4. assumere ogni utile iniziativa affinché il Consiglio di Amministrazione mantenga aggiornato il Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi ed aziendali;
5. effettuare le verifiche ed i controlli previsti nel Modello in capo all'OdV.

A livello più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

1. verificare periodicamente la mappatura delle attività a rischio reato allegata al Modello, al fine di proporre alla Società di realizzare il necessario adeguamento in

sede di aggiornamento del Modello. A tal fine, all'OdV vengono segnalate, da parte dei Responsabili delle Direzioni e degli Uffici e dei dipendenti le attività di controllo svolte nell'ambito delle rispettive attribuzioni e le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reato.

2. effettuare verifiche periodiche sulla base di un programma comunicato al Consiglio di Amministrazione volte all'accertamento dell'effettività del Modello ed in particolare a verificare che le procedure ed i controlli da esso contemplati siano applicati adeguatamente.
3. sulla base di tali verifiche, predisporre semestralmente un rapporto da presentare al Consiglio di Amministrazione che evidenzi le attività eseguite, i risultati delle verifiche, le eventuali azioni correttive suggerite e il loro stato di avanzamento.
4. coordinarsi con le Direzioni e con gli Uffici (anche attraverso apposite riunioni):
 - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le attività a rischio reato;
 - per tenere sotto controllo il profilo di rischio delle attività svolte all'interno della Società e la loro evoluzione al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
 - per monitorare che le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente.
5. raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;
6. promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello e per la sua comunicazione e diffusione.

L'OdV, nei limiti della normativa vigente, ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, nonché ha la possibilità di acquisire direttamente dati ed informazioni dai soggetti responsabili.

Le attività poste in essere dall'OdV nell'esercizio delle proprie funzioni non possono essere sindacate da altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è tenuto a svolgere un'attività di riscontro sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza riceve dal Consiglio di Amministrazione una dotazione annuale di risorse finanziarie per lo svolgimento in autonomia delle attività dell'Organismo medesimo.

In ogni caso, in considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'OdV, nello svolgimento dei compiti che gli competono, può avvalersi del supporto sia delle risorse interne sia di consulenti esterni di sua scelta.

6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: *reporting* nei confronti degli organi societari

Nei confronti del Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

1. inviare il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
2. comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività svolte;
3. relazionare per iscritto in merito alle proprie attività e, in particolare, in merito all'attuazione del Modello da parte della Società, nonché in merito alle verifiche svolte;
4. comunicare per iscritto eventuali violazioni del Modello di cui sia stato informato o che abbia direttamente riscontrato e che non siano già a conoscenza del Consiglio di Amministrazione;
5. contribuire al processo di formazione e di informazione nei confronti del personale con le modalità indicate nel capitolo 7 della Parte Generale del presente Modello;
6. comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai Responsabili delle Direzioni/Uffici, qualora dai controlli emergessero aspetti suscettibili di miglioramento. In tali casi i soggetti suindicati comunicano all'OdV il piano delle azioni di miglioramento con i relativi interventi predisposti;
7. segnalare per iscritto al Consiglio di Amministrazione eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
 - fornire alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari tutte le informazioni a sua disposizione;
 - evitare il ripetersi dell'accadimento, dando al riguardo le opportune indicazioni.

6.4. Verifiche periodiche - monitoraggi

L'OdV, avvalendosi del personale interno o di consulenti esterni, promuove specifiche attività di *audit* sulle attività della Società con:

1. interventi programmati;
2. interventi mirati in caso di:
 - specifica richiesta formulata da parte degli organi sociali;
 - indizi di situazioni a rischio derivanti dal flusso informativo previsto nell'ambito del Modello predisposto;
 - segnalazioni di situazioni a rischio.

Nella predisposizione degli interventi programmati l'OdV tiene conto dei seguenti indici di sensibilità:

1. eventuale coinvolgimento pregresso della Direzione/Ufficio in fatti di reato di cui al Decreto;
2. grado di regolamentazione del processo tramite procedure;
3. valutazione dei fattori di rischio;
4. innovazione dei profili di *business* o criticità della Direzione/Ufficio rispetto agli stessi.

Sulla base di tali verifiche l'OdV predispone il rapporto semestrale che evidenzia le problematiche riscontrate e suggerisce le azioni correttive da intraprendere, laddove possibile. Tale relazione viene trasmessa al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale della Società.

6.5. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di dare attuazione alla L. 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", devono essere trasmesse per iscritto all'OdV da parte dei Destinatari, tutte le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui a titolo esemplificativo:

1. le criticità che possano essere significative ai fini della corretta applicazione del Modello, emerse dalle attività di controllo di primo e/o secondo livello;
2. le violazioni del Modello o di procedure e regole interne dallo stesso richiamate;
3. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche eventualmente nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
4. comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
5. richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
6. notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza - nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di alcuno dei reati di cui al Decreto ovvero si riferiscano al Sistema Disciplinare;
7. notizie relative ai cambiamenti organizzativi attuati;
8. aggiornamenti delle procure e delle attribuzioni interne significative o atipiche operazioni nel contesto delle quali sia rinvenibile un'ipotesi di rischio in relazione ad alcuno dei reati di cui al Decreto;
9. mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio in relazione ad alcuno dei reati di cui al Decreto;
10. violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene del lavoro ed alla prevenzione di impatti ambientali.

In ogni caso le persone identificate dall'OdV inviano periodicamente allo stesso anche i flussi informativi concordati e tengono a disposizione la documentazione di supporto per le eventuali verifiche.

Tutti i Destinatari hanno il dovere di informare l'Organismo di Vigilanza su qualunque fatto o comportamento sanzionabile quale reato previsto come presupposto dal Decreto.

Le comunicazioni e la documentazione rilevante ricevuti dall'OdV ai fini del rispetto del Decreto sono conservati da parte dello stesso per un periodo di cinque anni e dovranno essere oggetto di "passaggio di consegne" in caso di avvicendamento.

6.6. Segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

È istituito un canale di comunicazione "dedicato", tale da agevolare il processo di comunicazione da parte dei soggetti che vengano in possesso delle informazioni di cui sopra, nonché di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti non in linea con il Modello e il Codice Etico: l'indirizzo di posta elettronica messo a disposizione degli utenti è odv.tecnair@luvegroup.com

Le segnalazioni potranno altresì essere trasmesse a mezzo lettera indirizzata a: Organismo di Vigilanza di Tecnair S.p.A., Via Caduti della Liberazione, n. 53 – 21040 Uboldo (VA).

Tali segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni del Modello o la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e devono avere ad oggetto notizie o comportamenti conosciuti in ragione delle funzioni ricoperte o delle attività aziendali/di business svolte.

L'OdV verifica che i segnalanti non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione – diretti o indiretti - e fa in modo che sia tutelata la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può assumere informazioni direttamente dall'autore della segnalazione e/o dal responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, l'OdV è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime.

7. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

7.1 Premessa

Ai fini dell'efficacia del Modello, la Società ritiene necessario garantire un'adeguata conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, nei confronti dei componenti degli organi societari e di tutti i dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con la Società.

Detto obiettivo riguarda tutte le risorse rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda siano esse di futuro inserimento. Il livello di formazione ed

informazione è attuato con modalità specifiche ed appropriate in relazione alla funzione svolta dai Destinatari.

L'attività di formazione ed informazione è gestita dal Responsabile HR.

La partecipazione all'attività formativa secondo le modalità e tempistiche definite dalla Società è obbligatoria: l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

In particolare, la formazione e l'informazione saranno effettuate secondo le modalità che seguono.

7.2 Componenti degli organi sociali, dirigenti e personale munito di poteri di rappresentanza

La formazione dei componenti degli organi sociali e dei soggetti muniti di poteri di rappresentanza avviene attraverso seminari in aula che sono ripetuti almeno triennialmente. Quale strumento di comunicazione ed informazione è predisposta la diffusione di comunicati informativi. L'attività di formazione periodica viene svolta avendo cura di rispettare i seguenti contenuti minimi:

1. esplicazione delle prescrizioni del Decreto, in particolare: i reati previsti e considerati di particolare rilievo rispetto alle attività svolte dalla Società, le sanzioni previste, i Destinatari, le condizioni normative al verificarsi delle quali la Società può essere considerata responsabile, nonché le possibili esimenti da responsabilità;
2. esame delle caratteristiche e delle finalità del Modello, e, in particolare, dei criteri di comportamento da seguire nello svolgimento delle attività sensibili al fine di evitare la commissione dei reati ivi previsti;
3. indicazione dei Destinatari, delle modalità di diffusione e dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico di LU-VE;
4. descrizione dei requisiti, della composizione e delle responsabilità dell'OdV con specifica indicazione degli strumenti messi a disposizione per eventuali segnalazioni;
5. indicazione dei destinatari del sistema sanzionatorio e delle modalità con le quali è stabilita l'entità della sanzione da comminare in caso di violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione del Modello.

Quanto sopra costituisce una formazione di base cui potranno essere aggiunti contenuti specifici, definiti caso per caso secondo la necessità, anche con riferimento a categorie mirate di destinatari o temi specifici di particolare rilievo.

7.3 Altro personale

La formazione di base della restante tipologia di personale può avvenire in aula o in modalità *e-learning*, sentito l'OdV e rispettando i contenuti minimi della formazione di base previsti nel paragrafo precedente.

7.4 Personale neo assunto

La formazione del personale neo assunto avviene secondo i criteri previsti nel presente

capitolo. In considerazione della possibile asimmetria tra momento dell'inserimento in azienda ed erogazione dei corsi pianificati, ai neo assunti viene subito fornita copia del Modello e del Codice Etico.

La formazione di neo assunti è programmata in base al ruolo aziendale ricoperto ed ai relativi rischi di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

7.5 Aggiornamenti formativi

Gli interventi di formazione sono rinnovati in caso di interventi normativi che estendano la responsabilità dell'ente anche ad ulteriori reati precedentemente non contemplati dal Decreto e in ogni caso, ove vi siano significativi mutamenti organizzativi della Società.

8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

8.1. La funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (da commisurarsi alla tipologia della infrazione e comunque dotate di una funzione di deterrenza) da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

Il sistema disciplinare, diffuso al personale tramite idonei strumenti (invio di *e-mail*, archiviazione nella cartella dedicata sulla rete aziendale, affissione in bacheca, ecc.), è stato redatto sulla base delle previsioni contenute nei contratti collettivi del comparto metalmeccanico e degli accordi integrativi ed è ispirato ai seguenti principi:

1. è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari (per il che, la parte disciplinare in senso stretto è quella che riguarda i dipendenti, mentre la sanzionatoria riguarda i terzi; insieme le due parti sono denominate "sistema disciplinare e sanzionatorio") e tiene conto di eventuali comportamenti recidivi;
2. individua le sanzioni da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, delle prescrizioni contenute nel Modello oppure nelle procedure interne richiamate dal Modello stesso, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti e delle prescrizioni normative applicabili;
3. prevede una procedura di accertamento delle suddette violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché una apposita procedura di irrogazione delle applicabili sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema disciplinare.

In particolare, il presente sistema disciplinare è rivolto:

1. alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società;
2. alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra ed in generale a tutti i dipendenti;
3. a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito della Società concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività della Società, compresi i consulenti e gli altri collaboratori esterni comunque denominati.

In caso di distacco i profili disciplinari dei comportamenti dei lavoratori in distacco sono valutati dal datore di lavoro sotto il cui potere decisionale è svolta l'attività lavorativa in collaborazione con il datore di lavoro distaccante.

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in sezioni, ognuna da riferire alla particolare categoria dei soggetti destinatari, tenuto conto del particolare *status* giuridico dei diversi soggetti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari o contrattuali prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore dell'infrazione, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Al fine di promuovere l'efficacia dei canali di segnalazione di cui ai precedenti par. 6.5 e 6.6 la Società pone il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa e prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

La Società inoltre intende favorire un clima di collaborazione trasparente e costruttivo ed evitare strumentalizzazioni delle segnalazioni che ne minerebbero la credibilità: a questo fine sono previste sanzioni disciplinari per chi effettuasse con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

È affidato all'OdV il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione del Sistema Disciplinare in caso di violazioni rilevanti ai fini del Decreto, nonché di informare il Consiglio di Amministrazione affinché curi l'aggiornamento, la modifica e/o l'integrazione del Sistema Disciplinare stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia del Modello.

8.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti

La violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello, da parte dei dipendenti della Società costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente sistema disciplinare, i provvedimenti disciplinari sono irrogati nei riguardi dei lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigenti nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e

successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo “Statuto dei Lavoratori”) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti (di seguito il “CCNL”), nonché delle eventuali normative speciali, anche pattizie, applicabili.

Più precisamente, ai fini del presente sistema disciplinare i provvedimenti disciplinari irrogabili possono consistere in:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
5. licenziamento.

Fermi restando gli obblighi della Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dalle eventuali normative speciali applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di “**richiamo verbale**” il lavoratore che violi una delle procedure interne richiamate dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli dovuti, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento di “**ammonizione scritta**” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure richiamate dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della “**multa**”, non superiore all'importo di 3 ore della normale retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure richiamate dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
4. Incorre nel provvedimento della “**sospensione**” dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni il lavoratore che nel violare le procedure richiamate dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un

danno alla Società e, comunque, costituiscono atti oggettivamente contrari agli interessi della stessa.

5. Incorre nel provvedimento del “**licenziamento con preavviso**” il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto. Analoga sanzione è applicata nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di violazioni del Modello e di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 che si rivelino infondate e di chi compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di violazioni del Modello e di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Tutti i comportamenti suindicati costituiscono una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare allo sviluppo della Società.
6. Incorre nel provvedimento del “**licenziamento senza preavviso**” il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per la Società.

In ogni caso, le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

Il Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dipendenti non dirigenti, è il HR & Development Manager, il quale comminerà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata e i Managing Directors.

L'HR & Development Manager cura l'istruttoria tramite l'acquisizione di informazioni e documenti rilevanti.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza riceve tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare.

È comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare e valutare l'idoneità del Sistema Disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione

all'Organismo di Vigilanza del contenuto dell'addebito e della tipologia di sanzione che si intende irrogare.

All'OdV viene data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori è data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando idonea comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

8.3 Sistema disciplinare nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria tra il lavoratore ed il datore di lavoro. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Società ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e nel Codice Etico e l'obbligo di far rispettare agli altri dipendenti quanto previsto in tali documenti sono elementi essenziali del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

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

È passibile di licenziamento il dirigente che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di violazioni del Modello o di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

Analoga sanzione è prevista per il dirigente che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di violazioni del Modello o di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 che si rivelano infondate.

Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dirigenti sono i Managing Directors.

Non può essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza è data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

8.4 Misure nei confronti degli amministratori

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso le Istituzioni, i dipendenti, gli azionisti ed il pubblico. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro

che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione da parte dei Managing Directors delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informa tempestivamente e formalmente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale i quali assumono tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Inoltre, salva ogni altra azione a tutela della Società, è passibile di revoca del mandato il Managing Director che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di violazioni del Modello o di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

Analoga sanzione è prevista per l'Amministratore che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di violazioni del Modello o di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 che si rivelano infondate.

8.5 Sanzioni nei confronti di fornitori, consulenti, agenti e *partner* commerciali

Ai fini del presente sistema disciplinare, i seguenti comportamenti sono sanzionabili nei confronti dei fornitori, consulenti, agenti e *partner* commerciali ed in generale ogni soggetto avente rapporti con la Società:

1. violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che, pur non costituendo fattispecie penalmente rilevanti, costituiscono violazioni del Codice Etico;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti della Società.

In particolare, ai fini del presente sistema disciplinare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei soggetti di cui al presente paragrafo sono:

- richiamo scritto al rigoroso rispetto delle regole di condotte infrante da annotarsi nell'albo fornitori o con altro strumento che ne tenga memoria *pro futuro* (sempre applicabile);
- attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Società in conseguenza del fatto.

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni e del successivo richiamo scritto oppure dell'attivazione delle citate clausole, l'OdV verifica che la Direzione/Ufficio referente abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con

l'indicazione specifica dei fatti addebitati emanando contestuale richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante con formale atto di messa in mora e con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, ovvero risolvendo il rapporto contrattuale.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno subito dalla Società a seguito di simili infrazioni.