Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Parte Generale

ex D. Lgs. 8 Giugno 202001 n. 231

Indice

1. Capitolo 1: Il Decreto Legislativo 231/20021 4
1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti 4
1.2 Termini e definizioni 4
1.3 Reati che determinano la responsabilità degli Enti 6
1.4 Delitti tentati e delitti commessi all'estero 8
1.5 Procedimento di accertamento dell'illecito e sindacato di idoneità del Giudice 8
1.6 Le sanzioni 9
1.7 L'adozione del modello quale esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente ... 10
1.8 Le linee guida di Confindustria 11
2. Capitolo 2: Descrizione della realtà societaria 12
2.1 Laghezza SpA 12
2.2 La *Corporate Governance* di Laghezza SpA 12
2.3 Il Sistema dei Controlli di Laghezza SpA 12
2.4 Assetto organizzativo di Laghezza SpA 13
3. Capitolo 3: Il modello di Laghezza SpA 14
3.1 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 14
3.2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 di Laghezza SpA 14
3.3 Finalità del Modello 231 15
3.4 Destinatari del Modello 231 16
3.5 Modalità Operative per la costruzione del Modello 231 16
3.6 Efficace attuazione e aggiornamento del Modello 231 17
4. Capitolo 4: Elementi costitutivi del Modello 231 18
4.1 Identificazione delle attività a rischio 18
4.2 Identificazione dei presidi posti a controllo dei rischi e definizione dei protocolli 19
4.3 L'Organismo di Vigilanza 19
4.4 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza 19
4.5 Requisiti Cause di ineleggibilità, decadenza, revoca e sospensione dei componenti dell'OdV. 20
4.6 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza 21
4.7 Flussi informativi – Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV 22
4.8 Disposizioni in materia di *Whistleblowing* 25
4.9 Informativa dell'OdV agli Organi di governo societario 27
5. Capitolo 5: il Sistema Disciplinare Sanzionatorio 29

5.1 Introduzione 29
5.2 Il Sistema Disciplinare Sanzionatorio di Laghezza SpA 29
5.3 Sezione I: i Soggetti Destinatari 29
5.4 Sezione II: le condotte rilevanti 30
5.5 Sanzioni legate al *Whistleblowing* 31
5.6 Sezione III: le sanzioni e i procedimenti di irrogazione 31
5.7 Segue: nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci e della società di revisione 32
5.8 Segue: nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali 33
5.9 Segue: nei confronti dei Dipendenti 34
5.10 Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari 34
6. Capitolo 6: Formazione ed Informazione del personale 36
6.1 Formazione ed Informazione del personale 36
6.2 Diffusione del Modello 231 e del Codice Etico 37

1. Capitolo 1: Il Decreto Legislativo 231/20021

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 Giugno 2001, che introduce la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito il D. Lgs. 231/01), ha adeguato la normativa italiana in materia di Responsabilità delle Persone Giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la *Convenzione di Bruxelles* del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione di Bruxelles* del 26 Maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri e la *Convenzione OCSE* del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. 231/2001, il principio di personalità della responsabilità penale posto dall'Art. 27 della Costituzione Italiana, precludeva la possibilità di giudicare ed eventualmente condannare in sede penale gli Enti in relazione a reati commessi nel loro interesse, potendo sussistere soltanto una responsabilità solidale in sede civile per il danno eventualmente cagionato dal proprio dipendente ovvero per l'obbligazione civile derivante dalla condanna al pagamento della multa o dell'ammenda del dipendente in caso di sua insolvibilità (Artt. 196 e 197 C.p.p.).

Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'Ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico di Società ed Associazioni con o senza personalità giuridica (di seguito denominate Enti), per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

a) soggetti apicali, ossia persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
b) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

L'Ente non risponde se le persone indicate nelle lettere a) e b) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al Giudice Penale.

1.2 Termini e definizioni

Nel seguito i termini e le principali definizioni richiamate nell'ambito dell'applicabilità del D. Lgs. 231/2001.

Termine	Definizione
A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anticorruzione

Termine	Definizione
Attività a rischio di reato	Il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.
CCN	Il Contratto Collettivo Nazionale applicabile ai dipendenti della Società
Codice Etico	Il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
D. Lgs. 231/2001 o Decreto	Il 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 in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
Destinatari	Organi societari (Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), dipendenti, fornitori e tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la Società preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli (Parti Speciali) preventivi.
Dipendenti	Tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
Modello di organizzazione, gestione e controllo ai 231/2001	Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati
Organi Sociali	Il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società
Organismo di Vigilanza od OdV	L'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso
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.
Personale Apicale	I soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente e gli eventuali institori e procuratori della Società.
Personale sottoposto ad altrui direzione	I soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.

Termine	Definizione
Pubblica Amministrazione o P.A. per Amministrazione Pubblica si deve intendere	1) Lo Stato (o Amministrazione Statale) 2) Gli Enti Pubblici: si specifica che l'Ente Pubblico è individuato come tale dalla Legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l'Amministrazione dell'Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica.
Pubblico Ufficiale	Colui che esercita "una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa". Agli effetti della legge penale "è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi" (art.357 c.p.).
Incaricato di Pubblico Servizio	Colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale" (art. 358 c.p.). Si rappresenta che "a qualunque titolo" deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio "di fatto"). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.
Protocollo (Parte Speciale)	La misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
Reati o il Reato	L'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato e integrato in futuro).
Sistema Disciplinare	L'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedimentali e comportamentali previste dal Modello.
Società	Laghezza SpA.
Whistleblowing	Strumento funzionale a favorire la segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti aziendali.
Whistleblower	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

1.3 Reati che determinano la responsabilità degli Enti

La responsabilità dell'Ente sussiste esclusivamente nel caso di commissione delle seguenti tipologie di illeciti:

Riferimento Decreto	"Famiglia di reato"
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.
Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25,	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25-ter	Reati societari
Art. 25-quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali
Art. 25-quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale
Art. 25-sexies	Reati di abuso di mercato
Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
Art. 25-octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
Art. 25-octies.1 comma 2	Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Art. 25-undecies	Reati ambientali
Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia
Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
Art. 25-quinquesdecies	Reati Tributari
Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando
Art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale

Riferimento Decreto	"Famiglia di reato"
Art. 25-duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
L. n. 146/2006	Reati transnazionali

1.4 Delitti tentati e delitti commessi all'estero

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da:

- **Delitti tentati:**

nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare di c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, del Codice penale.

- **Delitti commessi all'estero:**

in base al disposto dell'Art. 4 del Decreto, l'Ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati -contemplati dallo stesso Decreto – commessi all'estero, al fine di non lasciare sfornita di sanzione una condotta criminosa di frequente verificazione, nonché al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'Art. 5, comma 1, del Decreto
b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano
c) l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli Artt. 7, 8, 9, 10 del Codice penale.

Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai già menzionati articoli del Codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5 Procedimento di accertamento dell'illecito e sindacato di idoneità del Giudice

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Altra regola prevista dal D. Lgs. 231/2001, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente.

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al Giudice Penale, avviene mediante:

1. la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società
2. l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o soggetto apicale
3. il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante, per cui il Giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

1.6 Le sanzioni

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono: la sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza.
Tali sanzioni hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un giudice penale. In caso di condanna dell'ente, è sempre applicata la sanzione pecuniaria.
La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote" di valore minimo pari a Euro 258,23 e massimo pari ad Euro 1.549,37. Il numero di quote attribuibili va da un minimo di 100 ad un massimo di 1.000. L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del fatto, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e/o comunque attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti.
Il Giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurarne l'efficacia.
Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria.

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se sono espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative
- in caso di reiterazione degli illeciti, ovvero quando l'ente già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare 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, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, la confisca, che è sempre disposta con la sentenza di condanna e che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato, e la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale

1.7 L'adozione del modello quale esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Il D. Lgs. 231/2001 prevede che l'Ente non sia passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati considerati, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'Ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1):

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

L'Ente deve dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa". Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'Ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'Ente è tenuto. In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Inoltre, il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi debbano:

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

1.8 Le linee guida di Confindustria

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

Confindustria ha definito ed aggiorna periodicamente le Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i cd. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

2. Capitolo 2: Descrizione della realtà societaria

2.1 Laghezza SpA

Laghezza SpA è una Società italiana indipendente, partner di riferimento in ambito doganale e logistico per le Aziende che operano nei mercati internazionali.
Leader nel settore della consulenza e dell'assistenza doganale in Italia, Laghezza SpA offre soluzioni altamente professionali grazie ad un'efficiente combinazione tra esperienza, competenze, digitalizzazione dei processi e presenza sul territorio nazionale.
L'azienda completa la propria offerta con la divisione Logistica, che dispone di ampie aree retroportuali con depositi doganali e la divisione Trasporti, che offre la gestione completa di ogni tipologia di merce.
Per Laghezza SpA valori quali l'affidabilità, la competenza e la passione sono da sempre fonte di ispirazione e in un settore in continua evoluzione, l'Azienda investe costantemente nella formazione professionale e nell'innovazione, con l'obiettivo di offrire sempre le soluzioni migliori ai propri Clienti.

2.2 La *Corporate Governance* di Laghezza SpA

La proprietà della Laghezza SpA appartiene alla famiglia Laghezza, con una partecipazione dell'attuale Vicepresidente. Gli amministratori delle tre Business Unit della società (Business Unit Dogana, Business Unit Logistica e Business Unit Trasporti) sono professionisti estremamente qualificati e partecipano attivamente alle scelte strategiche. Una squadra composta da più di 250 collaboratori in tutta Italia lavora perseguendo gli stessi obiettivi e rispondendo a consolidati principi etici.
Laghezza SpA è organizzata secondo il modello societario tradizionale: vi è un Consiglio di Amministrazione (la cui composizione viene stabilita dall'Assemblea), che fa capo ad un Presidente, cui sono stati conferiti appositi poteri gestionali, al quale si aggiungono Consiglieri delegati e Consiglieri, ed un Collegio Sindacale, composto da tre componenti effettivi e due supplenti.
La struttura di Laghezza SpA è definita ed esplicitata all'interno dell'Organigramma aziendale. L'aggiornamento del documento, pubblicato all'interno dell'intranet aziendale, è contestuale ad ogni variazione organizzativa.
La Società ha adottato un sistema di controllo interno attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi. La responsabilità del sistema di controllo interno compete al Consiglio di Amministrazione che provvede a fissarne le linee di indirizzo e a verificarne periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento, assicurandosi che i principali rischi aziendali vengano identificati e gestiti in modo corretto. La vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile è svolta dal Collegio Sindacale.

2.3 Il Sistema dei Controlli di Laghezza SpA

La società ha provveduto negli anni ad implementare un Sistema di Gestione Qualità, secondo lo schema internazionale riconosciuto ISO 9001 (nella versione del 2015 della norma che richiede di avere un sistema di gestione improntato al *risk based approach*)

certificato da Ente terzo accreditato, così come ha conseguito l'autorizzazione AEO (Authorized Economic Operator) soggetta a riesame ogni due anni da parte dall'Agenzia delle Dogane e Monopoli.
L'autorizzazione AEO costituisce un riconoscimento sul territorio comunitario attraverso il quale è possibile beneficiare di procedure semplificate doganali e di controlli agevolati in materia di sicurezza ed è importante anche per accrescere la qualità e l'efficienza di tutta la catena logistica internazionale.
Laghezza SpA ha inoltre ottenuto il rating di legalità attribuito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) sulla base della verifica del comportamento etico in ambito aziendale.

2.4 Assetto organizzativo di Laghezza SpA

Laghezza SpA nell'ambito della responsabilità aziendale sostiene molti progetti che rispecchiano la sensibilità sociale, promuovono il ruolo nel mercato di riferimento, dimostrano attenzione verso il territorio e l'ambiente.
Laghezza SpA desidera segnalarne alcuni e in particolare presentare: il Progetto INTEGRA Società Benefit; Laghezza SpA nel 2022 ha investito in INTEGRA Società Benefit che sviluppa progetti innovativi per accelerare e semplificare il percorso verso la transizione energetica.
La principale attività di INTEGRA è lo sviluppo di nuovi progetti per la produzione di energie rinnovabili, con particolare riferimento all'ottenimento delle autorizzazioni per la costruzione di nuovi impianti.
Infine, Laghezza SpA partecipa all'80% una società di trasporto merci su strada, M&P Srl con un Amministratore Unico.

3. Capitolo 3: Il modello di Laghezza SpA

3.1 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La società Laghezza SpA, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, mantiene attiva l'attività di analisi e di costante adeguamento dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo per far fronte alle esigenze espresse dal Decreto che si è conclusa con l'approvazione del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo da parte del Consiglio di Amministrazione di Laghezza SpA.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo allineato alle prescrizioni del Decreto Legislativo 231/2001 possa costituire sia un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto di Laghezza SpA (nel seguito, Laghezza o la società), affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, sia un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso. In particolare, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

a. determinare, in tutti coloro che operano per conto della società nell'ambito di attività aziendali sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
b. ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
c. consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

3.2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 di Laghezza SpA

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è l'insieme delle procedure e dei controlli messi in essere dall'organizzazione al fine di garantire e prevenire la violazione delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001. La sua adozione:

a) consente di esimere la responsabilità dell'Ente
b) evita l'esposizione dell'Organo dirigente ad eventuali azioni di responsabilità da parte dei soci per le potenziali conseguenze derivanti dal non aver adottato il Modello
c) offre l'opportunità per un miglioramento della *Corporate Governance* dell'azienda e dell'efficienza e dell'efficacia della sua gestione operativa.

Il Modello Laghezza SpA si articola in:

1. Parte Generale, contenente l'individuazione delle attività a rischio, la composizione

ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, OdV), le attività di formazione e informazione ed il sistema sanzionatorio;

2. Parti Speciali, strutturate sulla base delle diverse categorie di reato rilevate applicabili alla società sulla base del Risk Assessment condotto:
   - Parte Speciale n. 1 "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, reato di corruzione tra privati e delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria"
   - Parte Speciale n. 2 "Reati in materia di criminalità informatica e Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"
   - Parte Speciale n. 3 "Delitti di criminalità organizzata"
   - Parte Speciale n. 4 "Delitti contro l'industria e il commercio"
   - Parte Speciale n. 5 "Reati societari, Reati tributari e Delitti di pagamento con strumenti diversi dai contanti"
   - Parte Speciale n. 6 "Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro"
   - Parte Speciale n. 7 "Reati di riciclaggio e autoriciclaggio"
   - Parte Speciale n. 8 "Reati ambientali"
   - Parte Speciale n. 9 "Delitti contro la personalità individuale e Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare"
   - Parte Speciale n. 10 "Reati di contrabbando"
   - Parte Speciale n. 11 "Altri reati".

Il Modello è completato da documenti in allegato che ne costituiscono parte integrante:

- Elenco dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (Allegato 1)
- *Risk Assessment* 231 (Allegato 2)
- Matrici di *Risk Assessment* 231(Allegato 3)
- Codice Etico (Allegato 4)
- Sistema Disciplinare Sanzionatorio (Allegato 5)
- Sistema gestionale *Whistleblowing* (Allegato 6)

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello della Società i seguenti documenti interni:

- Sistema di deleghe e procure
- Ordini di servizio e istruzioni di lavoro
- Documento di Valutazione dei Rischi in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro
- Manuale e Procedure del Sistema di Gestione della Qualità secondo lo standard UNI ISO 9001 e dei requisiti della certificazione AEO (*Authorized Economic Operator*).

3.3 Finalità del Modello 231

Il presente Modello ha l'obiettivo di definire il sistema di regole e controlli finalizzati a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto. Inoltre, il presente documento si pone l'obiettivo di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree sensibili" e nelle "aree strumentali alla commissione dei reati" (più avanti definite anche "processi strumentali"), la consapevolezza di poter incorrere, in

caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzione penale e disciplinare a carico del trasgressore e di una sanzione amministrativa nei confronti della società;
- ribadire che tali 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 etici cui la società intende attenersi nell'espletamento della propria mission aziendale;
- consentire alla società, grazie ad una azione di monitoraggio continuo sulle "aree sensibili" e sulle "aree strumentali alla commissione dei reati", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

3.4 Destinatari del Modello 231

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato il Modello il cui campo di applicazione comprende tutte le attività svolte dalla società ed i cui Destinatari sono individuati nei:
- componenti degli Organi sociali, in coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- dirigenti e dipendenti della società ed in generale in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto precedente. Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo a Laghezza SpA, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per Laghezza SpA.

Nell'ambito di tale categoria, possono rientrare:
- tutti coloro che intrattengono con Laghezza SpA un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati e gli stagisti);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli eventuali agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro (ad es. i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti fornitori ed i partner commerciali ("terzi destinatari")

3.5 Modalità Operative per la costruzione del Modello 231

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti all'interno della società, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree di attività "sensibili". Le fasi individuate in sede di redazione ed aggiornamento del Modello sono state:

- individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e delle attività strumentali alla commissione dei reati;
- identificazione dei soggetti (funzioni) apicali;
- analisi comparativa rivolta ad individuare i presidi organizzativi e di controllo esistenti e il livello di mitigazione dei rischi evidenziati in fase di *risk assessment*;
- definizione del Modello: tale fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della società, operate con l'ausilio di primaria società di consulenza.

3.6 Efficace attuazione e aggiornamento del Modello 231

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'Organo dirigente" - in conformità alle prescrizioni dell'Art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001 - la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni sono demandate alle responsabilità del Consiglio di Amministrazione di Laghezza SpA.

Il Consiglio di Amministrazione sovraintende pertanto all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per attuarlo o modificarlo.
Per l'individuazione di tali azioni, l'Organo dirigente si avvale del supporto delle funzioni aziendali, all'interno delle quali operano i diversi responsabili di funzione, identificati come soggetti Apicali.

Le singole funzioni aziendali danno attuazione ai contenuti del Modello e curano il costante aggiornamento e attuazione della normativa interna e dei processi aziendali, che costituiscono parte integrante del Modello, nel rispetto dei principi di controllo e di comportamento definiti in relazione ad ogni attività sensibile.
L'efficace e concreta attuazione del Modello è garantita altresì:

- dai responsabili delle varie funzioni e direzioni aziendali in relazione alle attività sensibili dalle stesse svolte;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività sensibili svolte dalle singole funzioni e direzioni aziendali.

In particolare, è riservato al Consiglio di Amministrazione della società il compito di:

1. integrare, anche su proposta (intendendosi funzione di impulso) dell'Organismo di Vigilanza, la Parte Generale del presente Modello e le Parti Speciali, a seguito dell'introduzione di nuove tipologie di reati che, per effetto dello sviluppo della normativa di riferimento, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001;
2. provvedere all'emanazione del Codice Etico e di comportamento e del Sistema Disciplinare ed alle loro eventuali successive modifiche ed integrazioni.

4. Capitolo 4: Elementi costitutivi del Modello 231

4.1 Identificazione delle attività a rischio

In ragione della tipologia di attività svolte da Laghezza SpA e sulla base di un'attività di mappatura dei rischi ("Risk Assessment 231") e di una loro valutazione condivisa con il Presidente del Consiglio di Amministrazione della società, nella definizione del Modello si è ritenuto di porre particolare attenzione all'individuazione delle aree sensibili alla commissione dei reati previsti dal Decreto.

Le principali attività ed i processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto sono le seguenti:

- Gestione delle attività finalizzate all'ottenimento di finanziamenti pubblici per investimenti (per il miglioramento delle prestazioni ambientali, di sicurezza e per la gestione del personale aziendale)
- Gestione delle attività finanziarie relative alla rendicontazione di eventuali erogazioni conseguite
- Gestione e trasmissione informatica dei dati.
- Gestione software e hardware (compresa la gestione degli account informatici e degli indirizzi di posta elettronica)
- Partecipazione a procedure per l'ottenimento di licenze, provvedimenti amministrativi ed autorizzazioni da parte della PA.
- Gestione e trasmissione informatica dei dati per compliance normativa
- Selezione e assunzione del personale
- Gestione operativa del personale addetto e relativa formazione/addestramento
- Gestione dei luoghi, degli impianti, delle macchine e delle attrezzature di lavoro e relative manutenzioni
- Selezione dei fornitori di beni e servizi
- Selezione e affidamento di incarichi professionali e consulenze
- Gestione degli omaggi / liberalità / sponsorizzazioni
- Gestione dei flussi finanziari (compresa la gestione della tesoreria e dei pagamenti con modalità diverse dai contanti)
  - controllo e registrazione delle fatture ricevute/emesse
  - conservazione dei documenti su cui altri organi sociali potrebbero esercitare il controllo (es. libri sociali, scritture contabili, ecc.)
  - gestione di operazioni anche straordinarie che possano avere una rilevanza fiscale
  - gestione degli adempimenti tributari finalizzati al pagamento delle imposte
  - gestione degli adempimenti "doganali" finalizzati al pagamento di dazi e oneri
- Rapporti con:
  - Autorità Indipendenti e di Vigilanza e altri organismi di diritto pubblico;
  - pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio relativamente agli adempimenti doganali, fiscali, tributari e previdenziali;
  - Autorità Giudiziaria, pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio nell'ambito del contenzioso penale, civile, del lavoro, amministrativo, tributario e fiscale.
- Sviluppo di nuovi servizi commerciali/logistici anche in associazione con altri partner (RTI, ATI, joint venture, consorzi, ecc.).

- Gestione dei clienti, per la prestazione di servizi di trasporto, espletamento formalità di ogni genere e pratiche doganali, servizi di deposito e/o quant'altro fornibile in base all'oggetto sociale della società.

4.2 Identificazione dei presidi posti a controllo dei rischi e definizione dei protocolli

Laghezza SpA in seguito alla mappatura dei processi aziendali considerati "sensibili", ha individuato per ciascun processo, all'interno delle Parti Speciali del Modello, delle azioni di controllo progettate per contrastare ragionevolmente le specifiche possibilità di reato ed agevolare le verifiche di pertinenza dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

4.3 L'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di Laghezza SpA è responsabile della nomina dell'Organismo di Vigilanza (nel seguito, OdV) che è composto da tre componenti indipendenti, dotati di diritto di voto, ed almeno un invitato permanente (attualmente il Responsabile Compliance) con funzioni consultive.
La durata del mandato dell'OdV viene definita dal CdA contestualmente alla sua nomina.
In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione, o dal tentativo di commissione, di reati, a vantaggio dell'ente medesimo, da parte di soggetti in posizione apicale o dei sottoposti, se l'Organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato dei richiamati poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.
Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza, tuttavia, deve trattarsi di un organismo dell'ente, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi della Società.

4.4 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Le indicazioni delle Linee Guida di Confindustria specificano le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs 231/2001 (di seguito OdV), affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli Artt. 6 e 7 del Decreto, ossia:

a) autonomia e indipendenza: l'Organismo di Vigilanza è dotato, nell'esercizio delle sue funzioni, di autonomia e indipendenza dagli organi societari e dagli organismi di controllo interno. Esso è sprovvisto di compiti operativi ed ha solo rapporti di staff con il Consiglio di Amministrazione attraverso il Presidente del Consiglio di Amministrazione. In particolare, per quanto concerne il requisito di autonomia, l'OdV dispone di autonomi poteri di spesa.

b) Professionalità nell'espletamento dei propri compiti istituzionali: i componenti dell'OdV hanno conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte dei destinatari.
c) Continuità d'azione: per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è istituita la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.
d) Onorabilità: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità e/o revoca dalla funzione di Organismo di Vigilanza, si veda quanto segue.

4.5 Requisiti Cause di ineleggibilità, decadenza, revoca e sospensione dei componenti dell'OdV.

La nomina quale componente dell'OdV è subordinata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, verificati anticipatamente dal Consiglio di Amministrazione della Società.
Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le cause di ineleggibilità per i medesimi membri dell'OdV.
Non possono dunque essere eletti:

a) coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento") e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
   1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R. D. 267/ 1942;
   2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
   3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
   4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
   5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice civile così come riformulato del D. Lgs. 61/2002;
   6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
   7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
b) coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni;
c) coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater D. Lgs. 58/1998.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà, di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.
L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società e può esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono inoltre dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:
d) siano condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
e) allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre sospesi dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:
f) condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
g) applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
h) applicazione di una misura cautelare personale;
i) applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni, decade con la data di approvazione del bilancio relativo al terzo anno di esercizio ed è rieleggibile. La retribuzione dell'Organismo viene determinata dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

4.6 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, a titolo esemplificativo, i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sul funzionamento del Modello, sia rispetto alla riduzione del rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- vigilare sulla sussistenza e persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto dai destinatari del Modello stesso e le procedure da esso formalmente previste o richiamate;
- curare e stimolare il costante aggiornamento del Modello, formulando all'Organo dirigente, ove necessario, le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere

necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'Organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- programmare ed attuare attività di controllo, raccomandando eventuali controlli aggiuntivi di primo e secondo livello;
- prevedere specifici controlli, anche senza preavviso, nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- verificare che vengano attuate iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, con particolare attenzione verso coloro che operano nelle aree di maggior rischio;
- prevedere l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi di formazione, instaurando anche controlli sulla frequenza;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto 231;
- avere la disponibilità di mezzi e di risorse per svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo nel rispetto della normativa vigente – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;
- dare impulso all'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni da adottare ed esprimere un parere circa i provvedimenti disciplinari promossi dalle funzioni competenti e che hanno come presupposto la violazione del Modello 231 e del Codice Etico.

4.7 Flussi informativi – Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

L'Art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/2001 impone la previsione nel "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo nel corso delle sue verifiche.

In ambito aziendale, i responsabili di Funzione di Laghezza SpA devono comunicare all'Organismo di Vigilanza:

1. su base periodica e in base a specifiche indicazioni e/o richieste dell'OdV, le informazioni, a livello di propria area operativa, utili all'esercizio dell'attività dell'OdV in termini di verifica di osservanza, efficacia ed aggiornamento del presente Modello, nonché ogni altra informazione identificata dall'Organismo di Vigilanza e da questi richiesta alle singole strutture organizzative e manageriali della Società attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza medesimo; analogamente le Funzioni competenti devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza periodici rapporti su argomenti specifici (ad es. relativamente ai processi collegati a particolari attività sensibili) e sulle eventuali eccezioni procedurali ove intendano raccogliere il parere dell'Organismo medesimo;
2. su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente segnalate all'OdV le informazioni concernenti:
   a) le decisioni relative alla richiesta, all'erogazione e all'utilizzo di finanziamenti pubblici;
   b) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura proceda per i reati-presupposto;
   c) i provvedimenti e notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati – presupposto;
   d) le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reato-presupposto;
   e) le notizie riguardanti l'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni applicate o dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
   f) operazioni di particolare rilievo (es. operazioni straordinarie, acquisizioni, fusioni, incorporazioni, ecc.) o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati.
   g) copia della reportistica periodica in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro;
   h) rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo (es. se incaricati di svolgere audit interni) dai quali possano

emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;

i) l'aggiornamento del sistema di deleghe societarie;
j) le implementazioni delle procedure e dei processi aziendali;
k) il rinnovo e/o il mancato rinnovo delle certificazioni aziendali.

Le Linee Guida di Confindustria del giugno 2021 precisano che "*si evidenzia l'importanza di definire, tra le informazioni da produrre per l'OdV, quelle che consentano di determinare indicatori idonei a fornire tempestive segnalazioni dell'esistenza o dell'insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare, al fine di permettere all'Organismo stesso ed eventualmente agli altri attori coinvolti, un monitoraggio continuo basato sull'analisi di potenziali red flag*".

Al fine di facilitare il flusso informativo verso l'OdV, è stata istituita una casella di posta elettronica dedicata e riservata: odv231@laghezza.com
In alternativa: a mezzo posta, in duplice busta chiusa, intestata a:
Organismo di Vigilanza
c/o Laghezza SpA
Viale San Bartolomeo 103, 19126 La Spezia (SP).

Ogni informazione, report, dati informativi, ecc. previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza, secondo criteri di sicurezza e di accesso stabiliti dall'OdV.

Infine, si precisa che l'OdV può ricevere anche segnalazioni di condotte illecite rilevanti o di violazioni del Modello così come previsto dall'art.6, comma 2-bis, 2 del D. Lgs. n. 231/2001 in materia di *Whistleblowing* (come da disposizioni dell'art. 24 del D. Lgs. 24/2023).

Gli obblighi di segnalazione su base occasionale sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività aziendali a rischio, ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello organizzativo adottato.

Per "Segnalazione" si intende la comunicazione di possibili comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione di Leggi, regolamenti, procedure o dei presidi formalizzati dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Le segnalazioni possono anche avvenire in forma anonima anche se Laghezza SpA invita la presentazione di segnalazioni nominative, al fine di consentire ai soggetti preposti una più efficiente attività di indagine, applicando in ogni caso le tutele previste.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, valgono le seguenti prescrizioni:

1. le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principii generali, devono essere effettuate per iscritto. L'Organismo di Vigilanza agisce in

modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Laghezza SpA o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede;
2. le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
3. l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e adotta le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni. Deve motivare per iscritto le ragioni delle decisioni ed eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui al successivo capitolo;

Tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'organismo per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.
L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea alle regole di condotta.

Si ricorda che sull'Organismo di Vigilanza non incombe l'obbligo di agire ogni volta che venga fatta una segnalazione in quanto è rimessa alla sua discrezionalità e responsabilità la decisione di agire e attivarsi.
Nell'ambito delle specifiche procedure aziendali sono istituiti canali informativi dedicati da parte dell'Organismo di Vigilanza, con la duplice funzione di facilitare il flusso di informazioni e segnalazioni verso l'organismo e di risolvere rapidamente casi incerti e dubbi.

Si precisa infine che i flussi informativi di cui al presente capitolo potranno anche essere raccolti direttamente dall'OdV nel corso delle proprie attività di controllo periodiche, attraverso le modalità che l'OdV riterrà più opportune.

Per quanto riguarda la segnalazione di notizie relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea alle regole di condotta si rimanda, nello specifico, a quanto previsto dalle disposizioni in materia di *Whistleblowing*.

4.8 Disposizioni in materia di *Whistleblowing*

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo implementato da Laghezza SpA applica le disposizioni del D. Lgs. 24/2023, prevedendo:

1) un canale interno di segnalazione (attraverso sia la forma scritta di comunicazione che orale) per le violazioni:
    a) di illeciti penali, civili, amministrativi o contabili
    b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001
    c) violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231 previsto dal D. Lgs. 231/2001
    d) violazioni del diritto dell'Unione Europea.
2) Il canale esterno (quest'ultimo gestito da A.N.A.C.): la segnalazione esterna può essere effettuata se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
    a) il canale di segnalazione interna non è attivo o non è conforme a quanto previsto dal D. Lgs 24/2023;
    b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
    c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; d. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse).
3) La divulgazione pubblica (divulgare pubblicamente significa: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:
    a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna alle condizioni e con le modalità previste dal D. Lgs. 24/2023 e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
    b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
    c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.
4) La denuncia all'Autorità giudiziaria o Contabile di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, per fatti di cui si sia venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Il *whistleblower* è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di Laghezza SpA, in qualità di:

a) Lavoratori subordinati presso Laghezza SpA
b) Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso Laghezza SpA
c) Collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato
d) Volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti presso Laghezza SpA
e) Azionisti, Soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso Laghezza SpA

Il soggetto cui è affidata la gestione del canale interno di segnalazione, cui vanno indirizzate le segnalazioni interne ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, è un Comitato dedicato e autonomo per tale gestione, composto dai seguenti esponenti aziendali:

- Direzione Logistics della Società
- Responsabile Funzione Compliance della Società
- Risorse Umane della Società.

ferme restando le responsabilità e le prerogative dell'Organismo di Vigilanza (per segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 e del Codice Etico) e del Collegio Sindacale sulle segnalazioni agli stessi indirizzate, ivi incluse le denunce ex art. 2408 del Codice civile (per quanto riguarda il Collegio Sindacale).

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato, la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Laghezza SpA condanna ogni forma di discriminazione nei confronti dei *whistleblowers,* ciò anche alla luce delle disposizioni di cui D. Lgs. 24/2023.

Si rimanda per il dettaglio del funzionamento del *Whistleblowing* alla:

- Procedura *Whistleblowing* (Allegato 6)
- Informativa sul trattamento dei dati personali in relazione alle segnalazioni di violazioni (Allegato 7)

4.9 Informativa dell'OdV agli Organi di governo societario

L'OdV riferisce in merito alla corretta attuazione del Modello e informa immediatamente il CdA, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale del verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni normative in materia di responsabilità amministrativa degli Enti, ecc.).
Inoltre, è cura dell'OdV predisporre con cadenza semestrale una relazione informativa relativa all'attività svolta, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli Organi societari cui l'OdV riferisce sono documentati e la relativa documentazione deve essere archiviata a cura dell'OdV.

5. Capitolo 5: il Sistema Disciplinare Sanzionatorio

5.1 Introduzione

Il legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l'efficacia del Modello 231, sia necessario adottare, in seno all'Ente, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello 231, dei protocolli ad esso connessi e del Codice Etico.
La rilevanza del sistema disciplinare sanzionatorio nell'ambito dei Modelli 231 adottati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ha trovato conferma anche nelle Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti (ad es. Confindustria), le quali hanno precisato, quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi provvedimento disciplinare sanzionatorio debba rispettare, se irrogato a lavoratori subordinati, le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970.

5.2 Il Sistema Disciplinare Sanzionatorio di Laghezza SpA

Laghezza SpA ha adottato il Sistema Disciplinare Sanzionatorio che viene descritto nel presente paragrafo, applicabile ai comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello 231 e del Codice Etico anche con l'obiettivo di prevenire ulteriori violazioni.
Sono passibili di sanzione tutti i destinatari del Modello, siano essi apicali che subordinati, ivi compresi i soggetti terzi.
Le previsioni contenute nel presente sistema sanzionatorio non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di Legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.
Per tutto quanto non previsto nel Sistema Disciplinare Sanzionatorio, trovano applicazione le norme di Legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.
Il Sistema Disciplinare Sanzionatorio di seguito descritto in generale, nel presente documento, si articola in tre sezioni:

- nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste;
- nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti;
- nella terza, le sanzioni comminabili e i procedimenti di irrogazione delle sanzioni.

5.3 Sezione I: i Soggetti Destinatari

Le norme ed i principi contenuti nel Codice Etico, Modello 231 e nei protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di Laghezza SpA, una posizione "apicale".
Atteso che, attualmente, è stato prescelto il sistema tradizionale, con conseguente nomina di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale, ne deriva che tutti i membri di tali organi siano passibili delle sanzioni previste nel Sistema sanzionatorio per l'ipotesi di violazione del Modello.
Nel novero dei soggetti in cd. "posizione apicale", oltre agli Amministratori, ai Sindaci, vanno altresì ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i Dirigenti e tutta la prima linea gerarchica di riporto al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, sono destinatari del presente tutti coloro che sono soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale" in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per Laghezza SpA, ovvero:

- i dipendenti;
- tutti coloro che intrattengono con Laghezza SpA un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati e stagisti);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli eventuali agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es. i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- tutti coloro che, pur non essendo dipendenti della Società operano direttamente o indirettamente per la stessa, quali i fornitori ed eventuali partner, nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto.

5.4 Sezione II: le condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare Sanzionatorio, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello 231 e del Codice Etico tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che comportino una violazione a quanto ivi descritto e a tutte le norme interne in esso richiamate.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Modello 231 e del Codice Etico, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 4 e 5;
2. mancato rispetto del Modello 231 e del Codice Etico, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
3. mancato rispetto del Modello 231 e del Codice Etico, qualora la violazione comporti uno dei reati presupposto previsti nel D. Lgs. 231/2001;
4. mancato rispetto del Modello 231 e del Codice Etico, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

È opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della Salute e Sicurezza sul Lavoro, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

5. mancato rispetto del Modello 231, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi

nn. 6, 7 e 8;

6. mancato rispetto del Modello 231, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7 e 8;
7. mancato rispetto del Modello 231, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1 del Codice penale, all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 8;
8. mancato rispetto del Modello 231, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1 del Codice penale, all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

5.5 Sanzioni legate al *Whistleblowing*

In linea con quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*, richiamata al paragrafo 4.8, è fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

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

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

5.6 Sezione III: le sanzioni e i procedimenti di irrogazione

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni e i procedimenti di irrogazione delle stesse a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui alla Sezione II.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

1. la fase della contestazione della violazione all'interessato;
2. la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Le regole e i principi da adottare sono definiti all'interno del documento Sistema Disciplinare Sanzionatorio (allegato 5). In aggiunta a quanto previsto dal suddetto documento, il procedimento per l'irrogazione di una sanzione può avviarsi per impulso dell'OdV.
Il procedimento di irrogazione, in quest'ultimo caso, ha inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti, della comunicazione con cui l'OdV segnala di aver rilevato l'avvenuta violazione del Modello 231. Più precisamente, in tutti i casi in cui l'OdV riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello 231, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.
Esaurita questa fase, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si sia effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello 231. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti (es. Consiglio di Amministrazione in caso di violazione commessa da un Consigliere e/o da un Sindaco); in caso negativo, trasmette la segnalazione alla funzione Risorse Umane, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre Leggi o regolamenti applicabili.
Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello 231 riscontrata dall'OdV configuri anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto può essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'OdV.

5.7 Segue: nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci e della società di revisione

Qualora si riscontri la violazione del Modello 231 e del Codice Etico, nonché la violazione delle misure poste a tutela del *whistleblower* o nel caso di segnalazioni infondate presentate con dolo o colpa grave da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, Sindaco o Revisore (laddove previsto), il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle disposizioni del Modello 231 e del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il soggetto indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.
La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di

formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.
In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.
Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.
Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni.
La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.
Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello 231 e del Codice Etico da parte di un componente del Collegio Sindacale, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.
In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello 231 da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, viene instaurato il procedimento previsto dai successivi paragrafi per i Dirigenti Apicali ovvero per i Dipendenti.
Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convoca senza indugio l'Assemblea dei soci per deliberare la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

5.8 Segue: nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali

Qualora si riscontri la violazione del Modello 231, nonché la violazione delle misure poste a tutela del whistleblower o nel caso di segnalazioni infondate presentate con dolo o colpa grave da parte di un Dirigente Apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.
In particolare, la funzione Risorse Umane trasmette al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, su eventuale indicazione di quest'ultimo, al Collegio Sindacale e all'OdV una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione da parte della funzione Risorse Umane, la Società contesta al Dirigente Apicale interessato la violazione, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello 231 oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Dirigente Apicale aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Dirigente Apicale interessato, la funzione Risorse Umane si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.
La funzione Risorse Umane cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di Legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.
L'OdV, a cui è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.
Qualora sia riscontrata la violazione del Modello 231 e del Codice Etico da parte di un Altro Soggetto Apicale, trovano applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni del par. 5.7. In tal caso, tuttavia, le sanzioni sono deliberate direttamente dal Consiglio di Amministrazione, senza coinvolgimento dell'Assemblea dei soci.

5.9 Segue: nei confronti dei Dipendenti

Qualora si riscontri la violazione del Modello 231, del Codice Etico, nonché la violazione delle misure poste a tutela del *whistleblowe*r o nel caso di segnalazioni infondate presentate con dolo o colpa grave da parte di un Dipendente, inclusi i soggetti "non apicali", trovano applicazione, quanto al procedimento di contestazione e a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni del par. 5.8.

5.10 Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora si riscontri la violazione del Modello 231 e del Codice Etico da parte di un Terzo Destinatario, la funzione di controllo (OdV e/o Comitato per la gestione del *Whistleblowing*) trasmette al Dirigente Apicale delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello 231 che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione, il Dirigente Apicale della funzione interessata si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dalla funzione di controllo (OdV e/o Comitato per la gestione del *Whistleblowing*).

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è attuato a cura del Dirigente Apicale della funzione interessata, che provvede anche a darne comunicazione all'OdV. Resta inteso che la Società provvede a verificare l'assenza di procedimenti 231 a carico dei soggetti terzi con cui interagisce (fornitori persone fisiche o giuridiche) fin dalla fase di accreditamento.

6. Capitolo 6: Formazione ed Informazione del personale

6.1 Formazione ed Informazione del personale

Ciascun destinatario è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- partecipare ai corsi di formazione, indirizzati alla propria funzione.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto. L'informazione ai dipendenti viene attuata attraverso la pubblicazione del Modello sulla intranet.

In tale contesto, le azioni formative e comunicative riguardano:

1. comunicazione a tutti i dipendenti e/o collaboratori della Società sull'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico e di comportamento e del Sistema Disciplinare Sanzionatorio, nonché del *Whistleblowing*
2. disponibilità del Modello 231 (Parte Generale, Parti Speciali, Sistema Disciplinare Sanzionatorio e *Whistleblowing*) e del Codice Etico presso la sede della Società e nella rete intranet
3. distribuzione del Codice Etico a tutto il personale in forza ed ai nuovi assunti al momento dell'assunzione
4. e-mail di aggiornamento, da parte della Funzione Compliance, sulle modifiche apportate al Modello 231 o al Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, anche con rinvio all'intranet aziendale
5. sviluppo di periodici interventi di formazione/informazione diffusa nei confronti dei soggetti apicali ed addetti alle aree a rischio reato ex D. Lgs 231/2001
6. formazione specifica sui canali di segnalazione interna ed esterna e sulla tutela dei segnalanti in materia di *Whistleblowing*.

I percorsi formativi/informativi, sviluppati con contenuti diversi per i soggetti posti in "posizione apicale" e per i loro collaboratori sono finalizzati, in sintesi, all'illustrazione dei contenuti del D. Lgs 231/2001, ai principi del Codice Etico ed alla disciplina del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Qualunque sia la modalità prescelta per l'erogazione del percorso formativo, viene garantita la tracciabilità della partecipazione.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento, oltre a specifici approfondimenti sul tema tenuti ai neoassunti nell'ambito del processo di inserimento nell'azienda, sono effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello 231, al Codice Etico o relative a sopravvenute normative rilevanti per l'attività della Società, ove l'Organismo di Vigilanza non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte.

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'OdV, cui è assegnato il compito di verificare che le funzioni aziendali realizzino le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231.

6.2 Diffusione del Modello 231 e del Codice Etico

La Società assicura la corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione, estendendo la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello 231 non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi sociali in forza di rapporti contrattuali.

Laghezza SpA promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società.

L'informativa avviene attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale sull'adozione del Modello e del Codice Etico, con invio di un abstract del Modello 231 e di copia del Codice Etico.

A questi sono pertanto fornite apposite informative sui principi e le politiche che Laghezza SpA ha adottato sulla base del presente Modello 231, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi e politiche, saranno adottate dalla Società.

La Società provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'OdV, cui è assegnato il compito di verificare che le funzioni aziendali realizzino le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.