

LUBRANI MULTISERVICES S.R.L.

SOCIETA' A RESPONSABILITA' LIMITATA CON UNICO SOCIO

Via del Bosco Rinnovato n. 6

20057 – ASSAGO (MI)

CF – P. IVA 01800320994

Società sottoposta all'attività di direzione e coordinamento
del Socio Unico Cooperativa Guardiani Giurati Lubrani S.c. a r.l.

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231 e s.m.i.

Adottato dal Consiglio di Amministrazione
della Lubrani Multiservices S.r.l. in data 21 febbraio 2024

INDICE

LEGENDA	pag. 4
INTRODUZIONE	pag. 8
CAPITOLO 1 - PARTE GENERALE	
1.1. La Società con Unico Socio Lubrani Multiservices S.r.l.	pag. 9
1.2. Il modello strategico del Gruppo Lubrani - Le attività oggetto di <i>outsourcing</i>	pag. 11
1.3. Natura della responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto n. 231	pag. 13
1.4. Criteri d'imputazione della responsabilità amministrativa in capo all'Ente	pag. 15
1.5. Gli 'illeciti presupposto' fonte di potenziale responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto n. 231	pag. 17
1.6. Le sanzioni previste dal Decreto n. 231	pag. 27
1.7. Caratteristiche normative del Modello Organizzativo e di Gestione	pag. 29
CAPITOLO 2 - IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE ADOTTATO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 DALLA LUBRANI MULTISERVICES SRL	
2.1. La struttura del Modello di Organizzazione e Gestione	pag. 32
2.2. Oggetto del Modello Organizzativo e di Gestione	pag. 34
2.3. Principi ispiratori del Modello di Organizzazione e Gestione	pag. 35
2.4. Metodologia seguita nella redazione del modello Organizzativo e di Gestione	pag. 36
2.5. Destinatari	pag. 38
2.6. Rapporti tra Modello e Codice Etico	pag. 38
2.7. Diffusione del Modello Organizzativo e di Gestione e Formazione	pag. 40
CAPITOLO 3 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA	
3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	pag. 41
3.2. Nomina, sostituzione, revoca e dimissioni dell'Organismo di Vigilanza	pag. 42
3.2.1. Requisiti di onorabilità	pag. 43
3.2.2. Verifica dei requisiti	pag. 43
3.2.3. Cause di decadenza	pag. 44
3.2.4. Cause di sospensione	pag. 44
3.2.5. Temporaneo impedimento di un componente	pag. 45
3.3. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	pag. 46
3.4. Designazione dell'OdV quale Gestore del canale interno di segnalazione a sensi del D. Lgs. n. 23 del 2024	pag. 46
3.5. L'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Destinatari del Modello (i cd. <Flussi informativi> verso l'O.d.V.)	pag. 47
3.6. Riporto da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi societari (i cd. <Flussi informativi> dall'O.d.V.)	pag. 50
3.7. Riporto da parte dell'Organismo di vigilanza nei confronti dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo Cooperativa Guardiani Giurati Lubrani Scarl (i cd. <flussi informativi> tra O.d.V.)	pag. 52
3.8. Regole di comportamento dell'Organismo di Vigilanza	pag. 52
CAPITOLO 4 – SISTEMA DICLIPLINARE	
4.1. Premessa	pag. 54
4.2. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti	pag. 56
4.3. Sanzioni nei confronti dei membri del consiglio di amministrazione dei Sindaci e del Componente l'ODV	pag. 58
4.4. Procedimento di irrogazione delle sanzioni	pag. 59

4.4.1 Terzi Destinatari	pag. 60
4.5. Verifiche sull'efficacia del Modello	pag. 60
4.6. Aggiornamento e integrazione del Modello	pag. 60

LEGENDA

Per agevolare la lettura e la comprensione del presente documento (nonché delle Parti Speciali e della Procedura Whistleblowing allegata al medesimo) si ritiene utile fornire preliminarmente una breve illustrazione del significato delle locuzioni più frequentemente utilizzate nel Modello Organizzativo e di Gestione della Società.

Lubrani Multiservices S.r.l.: *la Società a responsabilità limitata con Unico Socio corrente in Assago (Milano), Via del Bosco Rinnovato n. 6 (anche solo 'la Società o 'l'Ente');*

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (o anche soltanto CCNL): *il contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile al personale dipendente della Società a r.l. Lubrani Multiservices S.r.l. (ovvero il CCNL vigente per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari);*

Controllante o 'Società Controllante': *la Società Cooperativa Guardiani Giurati Lubrani s.c. a r.l. (detentrica del 100% delle quote sociali della Lubrani Multiservices S.r.l. e, pertanto, unico quotista della Lubrani Multiservices S.r.l.) con sede in Assago (Milano), Via del Bosco Rinnovato n. 6;*

Codice Etico: *il Codice deontologico / comportamentale adottato dalla Società Lubrani Multiservices pubblicato sul sito dell'Ente;*

Commissione dell'illecito presupposto da parte di Apicali o Dipendenti della Società: *il Decreto 231 del 2001 prevede il sorgere della responsabilità amministrativa in capo all'Ente nel caso in cui un illecito presupposto venga commesso -qui semplificando- da parte di soggetti Apicali o Dipendenti della Società Lubrani Multiservices S.r.l. nell'interesse o vantaggio di quest'ultima. Vale sin d'ora evidenziare che l'illecito presupposto (nella stragrande maggioranza dei casi altro non è che un reato previsto dal codice penale) può essere commesso materialmente dall'apicale o dipendente della Società sia da solo, sia in concorso con altri soggetti (persone fisiche) anche estranee alla Società. In tale ultimo scenario -che ricade nell'ipotesi penalistica del 'concorso di persone nel reato'- il contributo che l'intraneo' alla Società può fornire nella realizzazione del reato può essere sia di carattere materiale/oggettivo (es. consegna della 'tangente' e realizzazione dell'accordo corruttivo con il Pubblico Ufficiale nel reato di corruzione), sia soggettivo (es. consigli di contenuto illecito, rafforzamento del proposito criminoso già presente nell'altro concorrente che materialmente consegna la 'tangente' al Pubblico Ufficiale, etc.). In entrambi i casi il contributo dell'intraneo' alla realizzazione, in concorso con altre persone (anche estranee alla Società) del reato presupposto, può far scattare la responsabilità amministrativa dell'Ente;*

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (o anche 'Decreto' o 'Decreto 231'): *Il Decreto Legislativo del giugno 2001 mediante il quale è stata introdotto in Italia l'istituto della responsabilità amministrativa degli Enti (personificati e non) derivante da reato;*

Destinatari: *i soggetti Dipendenti della Società (ed eventuale Personale in regime di Distacco o di Somministrazione operante per la medesima), i Membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Socio unico dell'Ente, i Consulenti, gli Agenti o i Fornitori dell'Ente (sia che si tratti di persone fisiche sia che si tratti di persone giuridiche o enti non personificati);*

Documento di Valutazione del Rischio (o anche solo 'DVR'): *il documento redatto dal Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81 del 2008 (cosiddetto TUS – Testo Unico Sicurezza);*

Gestore della segnalazione (o anche 'Gestore dei canali di segnalazione interna'): la persona o l'ufficio autonomo -interni od esterni- dedicato alla gestione dei canali di segnalazione (scritto ed orale) interni composto da personale specificamente formato. Nel caso di Lubrani Multiservices S.r.l. 'Gestore del canale di segnalazione interna' è l'Organismo di Vigilanza della Società designato nella carica con specifica delibera del Consiglio di Amministrazione.

Illeciti presupposto (o anche 'reati presupposto' o 'reati/illeciti 231'): gli illeciti (prevalentemente reati previsti dal codice penale) richiamati, per la maggior parte dei casi nel D. Lgs. n. 231 del 2001 agli articoli 23 e seguenti la commissione dei quali -da parte di un apicale o di un dipendente della Società- può generare, ricorrendo gli ulteriori presupposti di legge, responsabilità amministrativa in capo alla Società Lubrani Multiservices S.r.l.;

Modello Organizzativo e di Gestione (o anche solo 'Modello' o 'Modello Organizzativo' o 'Mog'): il documento redatto ed adottato dalla Lubrani Multiservices S.r.l. all'esito dell'attività di mappatura e risk assesment finalizzata ad individuare le aree 'sensibili' in cui è più 'materiale' il rischio realizzazione di illeciti presupposto da parte di Apicali o Dipendenti dell'Ente nell'interesse o a vantaggio del medesimo potenzialmente fonte di responsabilità amministrativa per la Società; tale documento si propone di mitigare il rischio di commissione dei reati presupposto e prevede un sistema disciplinare atto a governare l'eventuale irrogazione di sanzioni in caso di trasgressione del Modello Organizzativo medesimo;

Organismo di Vigilanza (o anche solo 'ODV'): l'Organismo (si badi: non si tratta di 'Organo') istituito dalla Società con finalità di vigilanza sul corretto funzionamento del Modello Organizzativo e di Gestione dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui all'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;

Parte Generale del Modello Organizzativo e di Gestione (o anche solo 'Parte Generale'): il Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del Decreto 231 si compone (per ragioni di maggiore chiarezza enunciativa e migliore e più incisiva codificazione delle regole ivi enunciate) di una Parte Generale (che ospita, per l'appunto, l'illustrazione dei Principi Generali di funzionamento del Modello Organizzativo) e di una pluralità di Parti Speciali (dedicate ognuna alla codificazione di specifiche procedure atte a mitigare il rischio commissione illeciti presupposto declinate per singole aree sensibili ove, a seguito di preliminare mappatura, più 'materiale' si presenta il rischio illecito presupposto la cui realizzazione il Modello Organizzativo e di Gestione si propone per l'appunto di scongiurare).

Parte Speciale del Modello Organizzativo e di Gestione (o anche soltanto 'Parte Speciale' o 'Parti Speciali'): si veda sub 'Parte Generale del Modello Organizzativo e di Gestione';

Persona incaricata di Pubblico Servizio: figura soggettiva definita dal codice penale (art. 358) alla stregua di colui il quale, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, per tale dovendosi intendere "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";

Procedura Whistleblowing: la Procedura codificata dalla Società (allegata al Modello Organizzativo e di Gestione a formarne parte integrante) recante la disciplina delle modalità, garanzie, presidi adottati dalla Società in punto segnalazione circostanziata di possibili condotte/fatti /notizie riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001,

231 e successive modifiche, del Codice Etico della Società nonché ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023 (cd 'Decreto Whistleblowing');

Pubblica Amministrazione (o anche 'PA'): in mancanza di una definizione legislativa si può fare riferimento a quanto disposto dall'art. 1 comma secondo del D. Lgs. n. 165/2001 a mente del quale "Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300".

Pubblico Ufficiale (o anche soltanto 'PU'): per 'Pubblico Ufficiale' viene in considerazione la nozione enunciata all'art. 357 del Codice Penale a mente del quale "sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" dovendosi intendere per 'pubblica funzione amministrativa' "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". Per maggiore dettaglio sul punto (ed alcune esemplificazioni) si veda la Parte Speciale del Modello riguardante i Rapporti con la Pubblica Amministrazione;

Reati presupposto: si veda sub 'illeciti presupposto';

Responsabile Servizi di Prevenzione e Protezione (o anche soltanto RSPP): il soggetto (persona fisica) designato ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n. 81/2008 e soggetto agli obblighi e responsabilità di cui all'art. 33 del citato D. Lgs.

Responsabilità amministrativa delle Società e degli Enti (personificati e non): nuova forma di responsabilità (formalmente amministrativa - sostanzialmente penale) prevista dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 a carico degli Enti collettivi discendente dalla commissione di un illecito presupposto da parte di soggetti -Apicali, dipendenti o terzi- operanti nel / per l'Ente. Si tratta di responsabilità -si ribadisce- solo formalmente amministrativa ma che presenta sotto molteplici aspetti i tratti della responsabilità penale come riconosciuto del resto nella Relazione ministeriale al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231: "il legislatore delegante ha preferito" fors'anche per 'pudore linguistico' ispirato a cautela definitoria optare "per un tipo di responsabilità amministrativa. In proposito, appare tuttavia necessario fare da subito una puntualizzazione. Tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo ormai classicamente desunto dalla L. 689 del 1981. Con la conseguenza di dar luogo alla nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia";

TUS (o Testo Unico sulla Sicurezza): Il Decreto Legislativo n. 81 del 2008

Violazioni: ai sensi dell'art. 2 comma primo comma lett. a) del Decreto Legislativo n. 24 del 2023 (cd. 'Decreto Whistleblowing') debbono intendersi tali le condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o le violazioni del Codice Etico e del Modello di

Organizzazione e Gestione adottato dalla Società nonché le violazioni di normativa di fonte europea specificamente indicate nell'allegato al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

INTRODUZIONE

Con Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 il Governo italiano – su delega del Parlamento contenuta nella Legge n. 300 del 2000 emanata in attuazione di normativa europea (in sintonia con impegni convenzionali internazionali) – ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico una forma di responsabilità formalmente amministrativa, ma sostanzialmente ‘penale’, per le Società, le Associazioni (riconosciute e non) e, più in generale, gli Enti collettivi, discendente dalla commissione di fatti di reato realizzati -nell’interesse o vantaggio della Società, Associazione o Ente- da persone fisiche operanti per conto delle medesime.

Si tratta di novità assoluta per il nostro panorama giuridico atteso che, sino a quel momento, si era sempre ritenuto (in sintonia con previsioni normative di rango anche costituzionale) che gli enti collettivi -personificati o meno- non potessero ‘commettere’ reati e, conseguentemente, soggiacere a responsabilità e connesse sanzioni ‘penali’ (principio profondamente radicato nel nostro ordinamento sintetizzato nel brocardo latino ‘*societas delinquere non potest*’). Solo le persone fisiche che agissero nell’interesse o per conto dell’Ente collettivo (ad esempio in virtù di rapporto organico: si pensi all’amministratore di società o al componente del collegio sindacale) avrebbero potuto ‘prevedere’ e ‘volere’ la commissione del reato (o serbare la condotta negligente/imprudente nel caso di reati colposi) e dunque meritare la sanzione penale. Non anche l’Ente collettivo (personificato o meno) il quale, sfornito per l’appunto di capacità volitiva e determinazione autonoma, non poteva soggiacere ad autonoma responsabilità penale ulteriore e diversa rispetto a quella della persona fisica che, in ipotesi, avesse realizzato un illecito penale (ad esempio, quale suo amministratore, componente il collegio sindacale o dipendente).

Con il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 -si è detto- tale fondamentale postulato giuridico è stato sostanzialmente superato prevedendosi che, a determinate condizioni, l’ente collettivo possa rispondere sul piano formalmente amministrativo (ma sostanzialmente penale) dei reati commessi da persone fisiche operanti nell’interesse del primo.

Semplificando di molto il meccanismo previsto dal Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 (per comodità, nel prosieguo, indicato più sinteticamente anche come ‘Decreto 231’ o ‘Decreto’) si può dire che la responsabilità ‘sostanzialmente’ penale (formalmente amministrativa) dell’Ente collettivo scatta nel caso in cui un soggetto (apicale o dipendente) dell’Ente medesimo commetta nell’interesse o vantaggio di quest’ultimo un reato (o più reati) tra quelli previsti analiticamente in un lungo elenco contenuto agli articoli 23 e seguenti del Decreto 231. Per andare esente da responsabilità l’Ente può però adottare -preventivamente- un Modello Organizzativo e di Gestione (di seguito per brevità ‘Modello Organizzativo’) idoneo a scongiurare la commissione del reato affidando ad un Organismo appositamente istituito (il cosiddetto ‘Organismo di Vigilanza’) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello Organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento. Questo, in sintesi estrema, il meccanismo normativo che governa l’imputazione della responsabilità amministrativa (‘sostanzialmente’ penale) in capo all’Ente nel caso di reato commesso da persone fisiche per il medesimo operanti. Statuto giuridico che si illustrerà più compiutamente nei Paragrafi 1.1 e seguenti del Capitolo I tenendo conto delle specificità strutturali, organizzative e operative della Società Lubrani Multiservices S.r.l., Società Unipersonale con sede legale in Assago (Milano), Via del Bosco Rinnovato, n. 6 autrice del presente Modello di Organizzazione e di Gestione e di cui si illustreranno, nel prosieguo i tratti qualificanti.

CAPITOLO 1

PARTE GENERALE

1.1. La Società con Unico Socio Lubrani Multiservices S.r.l.

Prima di procedere oltre nell'illustrazione dei contenuti del presente Modello di Organizzazione e Gestione redatto ed approvato ai sensi del Decreto 231 occorre 'fotografare' la realtà aziendale dell'Ente di riferimento.

La Società Lubrani Multiservices S.r.l. Società Unipersonale -con sede in Assago (Milano), Via del Bosco Rinnovato n. 6, (CAP 20058 – numero Rea MI – 2620820 – CF 01800320994)- è stata costituita dalla Cooperativa Guardiani Giurati Lubrani S.c. a r.l. -con atto a rogito Notaio Antonio Chiavassa di Genova- in data 12 marzo 2008 e con durata sino al 31 dicembre 2050. Socio e Unico Quotista della Lubrani Multiservices S.r.l. è -sin dalla relativa costituzione- la predetta Cooperativa Guardiani Giurati Lubrani S.c. a r.l. con sede legale in Assago (Milano), Via del Bosco Rinnovato n. 6.

L'oggetto sociale della Lubrani Multiservices s.r.l. è costituito dalle seguenti attività (art. 2 Statuto):

- fornitura di servizi di custodia e portierato non armati sia civile che industriale in genere; l'attività di antitaccheggio, la gestione e/o la fornitura di servizi di custodia non armata di aree adibite a parcheggi, di posti barca, di spazi per aeromobili nonché di aree ufficio attrezzate ed organizzate; la fornitura di servizi di pulizia sia civile che industriale in genere; la fornitura di servizi di pulizia, igiene, manutenzione, sicurezza ed agibilità delle scuole comunali, statali e/o private, delle aree turistiche nonché delle spiagge. Potrà altresì svolgere l'attività di magazzinaggio, facchinaggio, fattorinaggio e traslochi, l'attività di segreteria in genere nonché la fornitura di stewards per manifestazioni private o pubbliche.
- gestione ed amministrazione di beni immobili di ogni tipo ed a qualsiasi uso destinati, propri o di terzi, la manutenzione ordinaria e straordinaria sia civile che industriale, la ristrutturazione, l'affitto, la locazione degli stessi, la manutenzione di aree verdi, la gestione di appalti in generale sia da enti pubblici che privati nonché la consulenza immobiliare. Potrà altresì svolgere la consulenza amministrativo gestionale alle imprese nei campi economico finanziario, organizzazione della produzione e del lavoro, sicurezza, ambientale, pianificazione aziendale, tecnica di vendita, marketing, promozione pubblicitaria. La gestione di servizi di comunicazione di vario tipo, il recupero crediti, l'organizzazione di fiere esposizioni e convegni nonché lo svolgimento di qualsiasi altra attività ad essa ausiliaria e di supporto.
- L'assunzione e la concessione di rappresentanze e/o mandati da e verso società operanti sia in Italia che all'estero della vendita di prodotti e servizi di qualsiasi natura e genere nonché l'attività di procacciamento di affari.

La Società Lubrani Multiservices S.r.l. utilizza in esclusiva, quale sede operativa in Genova, Via Silvio Pellico 1/1, un locale ad uso ufficio concesso in uso (in forza di specifico contratto) dalla Società Controllante Cooperativa Guardiani Giurati Lubrani S.c. a r.l. (proprietaria dell'immobile) condividendo, altresì, con quest'ultima ulteriori spazi siti nel medesimo immobile destinato anche a sede operativa della Controllante¹. Lubrani Multiservices S.r.l. si avvale inoltre di alcuni servizi (descritti *infra sub* Capitolo I, Paragrafo 1.2) erogati da Capogruppo a favore della prima in forza di

¹ Una più precisa indicazione della rispettiva titolarità e legittimazione all'utilizzo dei locali dell'immobile ove si svolge l'attività aziendale è contenuta nella Parte Speciale del presente Modello Organizzativo dedicata ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro alla quale, sul punto specifico, si rinvia.

apposito contratto di *service intercompany*. Il modello strategico di Lubrani Multiservices S.r.l. postula infatti l'esternalizzazione di svariati processi aziendali presso Capogruppo mediante *service agreement* in relazione a specifiche attività (ivi comprese talune nel cui ambito possono astrattamente essere realizzati reati presupposto richiamati dal Decreto 231). Si precisa, infine, per meglio illustrare la realtà organizzativa a base della citata esternalizzazione, che Lubrani Multiservices S.r.l. -alla data di redazione del presente Modello Organizzativo (dicembre 2023 – gennaio 2024)- si avvale integralmente, per la gestione ordinaria dei propri processi aziendali, di personale dipendente dalla Controllante operante nell'interesse della Società in forza di *service agreement*². A questo proposito si veda *infra* (Capitolo I Paragrafo 1.2), nonché, per il dettaglio dei singoli processi e attività, le Parti Speciali di specifico interesse del presente Modello.

La Società ha adottato un articolato sistema di deleghe e procure e si è dotata -inoltre- di un Codice Etico volto a individuare e promuovere i principi deontologici cui l'Ente informa la conduzione dell'attività societaria anche con riferimento ai rapporti intrattenuti con altri Soggetti e/o Organizzazioni. Il predetto Codice Etico risulta informato ai medesimi principi e regole di condotta già enunciate nell'omologo Codice Etico della Società Capogruppo (ovvero Cooperativa Guardiani Giurati Lubrani Scarl) al quale si ispira replicandone, in quanto applicabili, i contenuti.

Sono stati adottati -inoltre- svariati Regolamenti interni/ Policy aziendali (ad esempio in materia di *data breach*, videoterminalisti, gestione privacy della scrivania, designazioni ai fini privacy) finalizzati a presidiare la *compliance* aziendale in diversi ambiti operativi.

La Società dispone della certificazione di qualità ISO 9001:2015 (Erogazione dei servizi di custodia, portierato, piantonamento non armato).

La Società, nel concepire, redigere e adottare il presente Modello Organizzativo e di Gestione si è attenuta alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 231 del 2001 nonché alle Linee Guida emanate in materia dalla Società Capogruppo Cooperativa Guardie Giurate Lubrani S.c. a r.l. nonché, in quanto concretamente applicabili, alle Linee Guida/ Guide operative emanate (ed aggiornate negli anni) da Confindustria [da ultimo (edizione ottobre 2023) in materia di disciplina *whistleblowing*].

Infine, il Datore di Lavoro della Società, all'esito di approfondita attività di studio e valutazione, ha redatto ed aggiornato negli anni il Documento di Valutazione del Rischio di cui all'art. 28 del D. Lgs. n. 81 del 2008 (cd. 'TUS' - Testo Unico sulla Sicurezza). L'ultimo aggiornamento del citato documento -alla data della elaborazione del presente Modello Organizzativo e di Gestione (dicembre 2023 – gennaio 2024)- è quello recante la data certa del 21 giugno 2023. La Società si è dotata inoltre dei DUVRI di volta in volta necessari per presidiare -ove esistenti- i potenziali rischi interferenziali.

² Il personale dipendente della Lubrani Multiservices S.r.l. è, infatti, impiegato esclusivamente nell'ambito del servizio di portierato erogato ('esternamente' alla Società ovvero) presso i Clienti. Presso la sede legale di Assago (Milano) nonché quella operativa di Genova (Via Silvio Pellico) della Lubrani Multiservices S.r.l. non risulta operante (al momento di effettuazione del *risk assesment* finalizzato alla adozione del MOG – ovvero dicembre 2023) alcun dipendente della Società fatta salva una sola risorsa di recente acquisizione.

1.2 IL MODELLO STRATEGICO DEL GRUPPO LUBRANI - LE ATTIVITÀ OGGETTO DI *OUTSOURCING*

Il modello strategico del Gruppo Lubrani (costituito dalla Società Cooperativa a r.l. Guardiani Giurati Lubrani e dalla controllata totalitaria Società a r.l. Lubrani Multiservices) prevede, in ottica di miglioramento dell'efficienza amministrativa e conseguimento di attese economie di scala, lo svolgimento in *outsourcing* da parte della Capogruppo Cooperativa Guardiani Giurati Lubrani S.c. a r.l. di attività aziendali, o parti di esse, a favore della controllata Lubrani Multiservices S.r.l.

In particolare, la Cooperativa Capogruppo svolge con proprio personale (o con personale anche esterno -es consulenti, professionisti, etc.- dalla medesima individuato) a favore della controllata Lubrani Multiservices S.r.l., in tutto o in parte, ed a fronte di corrispettivo previamente individuato, i seguenti servizi amministrativi (dettagliatamente elencati in specifico allegato al contratto di Direzione e Coordinamento):

- servizio di elaborazione dati meccanografici, della contabilità generale, clienti, fornitori, nonché l'elaborazione dei dati meccanografici necessari alla stampa dei bilanci infrannuali e d'esercizio;
- servizio di supporto e consulenza informatica (studio progettazione, sviluppo e consulenza informatica per acquisizioni / utilizzo hardware e software, sistemi di rete nonché organizzazione addestramento del personale, gestione del processo informatico di contabilità e fatturazione e creazione relativi archivi);
- servizio di fatturazione
- servizio di pianificazione e controllo (ivi comprese attività di quadrature con bilanci contabili e bilancio consolidato);
- servizio pianificazione risorse;
- altri servizi specifici.

L'affidamento in *outsourcing* delle suddette attività è disciplinato da appositi contratti per la prestazione di servizi amministrativi, organizzativi, gestionali, informatici e di sede che legittimano tra l'altro la Società:

- ad assumere ogni decisione in piena autonomia, conservando le necessarie competenze e responsabilità sulle attività relative ai servizi esternalizzati;
- mantenere pieni poteri di indirizzo e controllo sulle attività esternalizzate nonché
- autorizzare l'Odv della Società -ai fini dello svolgimento dei compiti di verifica e controllo- ad avvalersi delle funzioni aziendali della Controllante che gestiscono per conto della Società processi aziendali realizzati in *outsourcing*.

Il *service agreement* prevede:

- una esatta elencazione delle prestazioni rese;
- le modalità di esecuzione delle prestazioni in *outsourcing* e la determinazione del corrispettivo previsto;
- l'impossibilità per il fornitore di delega ad una terza parte (o di modifica) del servizio prestato in mancanza di esplicito consenso della Società;
- un'apposita clausola con la quale le parti dichiarano di svolgere la propria attività in piena conformità con quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, dal Codice Etico, dalle Linee Guida della Cooperativa Capogruppo e dal Modello Organizzativo e di Gestione della Lubrani Multiservices S.r.l. (da inserire come addendum al contratto di service);

L'espletamento delle citate attività svolte in *outsourcing* comporta il trattamento di dati personali come definiti nel Regolamento UE 2016/679. In alcuni casi -va aggiunto- il trattamento dei dati personali può riguardare anche 'dati particolari' (i <vecchi> 'dati sensibili' quali, ad esempio, dati

relativi alla salute, appartenenza sindacale, eventuali condanne penali e reati, etc.). Sia la Controllante Cooperativa Guardiani Giurati Scarl sia la controllata Lubrani Multiservices S.r.l. hanno adottato la medesima Privacy policy ; la Controllante ha designato il proprio DPO; entrambe hanno proceduto poi alle designazioni dei rispettivi Responsabili ed Incaricati del trattamento ex artt. 28, 29 del GDPR. E' stato inoltre siglato tra le due Società un accordo di Contitolarità al trattamento dei dati a sensi dell'articolo 26 del citato Regolamento UE del 2016.

Il Consiglio di Amministrazione di Lubrani Multiservices S.r.l. monitora l'adeguatezza del servizio prestato dall'*outsourcer*, nonché il rispetto delle clausole stabilite contrattualmente.

1.3. NATURA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA INTRODotta DAL DECRETO 231

La responsabilità amministrativa degli Enti (Società, Associazioni riconosciute e non) conseguente alla commissione di un 'illecito presupposto' per il quale essa è esplicitamente prevista dal Decreto 231, si aggiunge a quella della persona fisica che ne è l'autore materiale. E, in qualche misura (in alcuni casi), prescinde da quest'ultima atteso che l'art. 8 del Decreto 231 prevede che la responsabilità amministrativa dell'ente sussista anche quando l'autore dell'illecito non sia stato identificato o non sia imputabile ovvero, ancora, l'illecito presupposto si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia (come, per esempio, nel caso della prescrizione o, addirittura, nell'ipotesi di morte del reo). Competente a conoscere dell'illecito amministrativo 'connesso' a quello penale (realizzato dalla persona fisica) è il giudice penale che procede -appunto- per il reato commesso dalla persona fisica (art. 36 Decreto 231). Ciò significa che, nella normalità dei casi, il procedimento per l'illecito amministrativo dell'Ente si celebra avanti al medesimo giudice che sta celebrando il processo penale a carico della persona fisica.

Ai sensi dell'art. 2 del Decreto 231 la responsabilità amministrativa delle Società, Associazioni ed Enti sorge nei soli casi previsti dalla legge (principio di cd. 'legalità'). L'Ente non può infatti essere ritenuto responsabile per un fatto costituente illecito (art. 2 del Decreto) «*se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quell'illecito e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*» (applicazione anche in materia di responsabilità amministrativa degli Enti del principio di legalità di cui all'art. 2 del codice penale).

L'Ente, pertanto, può essere chiamato a rispondere esclusivamente della commissione degli illeciti (prevalentemente reati) previsti e sanzionati espressamente dal Decreto in epoca anteriore alla realizzazione del presunto illecito (artt. 2 e 3 del Decreto 231).

Un esempio potrà chiarire meglio la portata del principio di legalità enunciato negli articoli 2 e 3 del Decreto 231. La responsabilità amministrativa degli Enti -si è detto- può sorgere, ricorrendo le ulteriori condizioni previste dal Decreto 231, sempreché un dipendente o un apicale dell'Ente realizzi un reato compreso in un 'elenco' di illeciti previsto dal Decreto 231 (cd. 'reati presupposto'). Ciò significa che non tutti i reati previsti dal codice penale o dalle leggi penali speciali, se commessi, possono generare responsabilità amministrativa della Lubrani Multiservices S.r.l.: solo i reati/ illeciti amministrativi richiamati nella elencazione contenuta nel Decreto 231 o in alcune altre norme speciali possono -se commessi- impegnare l'Ente sul piano della responsabilità amministrativa. Orbene, dal 2001 (anno di entrata in vigore del Decreto 231) il catalogo di reati cd. presupposto (fonte di responsabilità amministrativa per l'Ente) è andato via via incrementandosi. Molti nuovi reati negli anni sono entrati a far parte degli illeciti presupposto fonte di potenziale responsabilità per l'Ente. Ciò premesso veniamo ad un esempio: il reato di riciclaggio (di cui all'art. 648-*bis* del codice penale) è entrato a far parte dei reati presupposto solo nel 2007 (essendo stato inserito solo in tale data tra i reati presupposto fonte di potenziale responsabilità amministrativa per l'Ente *sub* art. 25 – *octies* del Decreto 231). Ciò significa che, proprio in ragione del principio di legalità, eventuali condotte di riciclaggio commesse da dipendenti o apicali della Lubrani Multiservices S.r.l. prima di tale data (per esempio: 2004) non potranno rilevare ai fini del Decreto 231 proprio perché “*non (era)no espressamente previste*” come reato presupposto “*da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*”. Ergo, in relazione a condotte di riciclaggio tenute prima del 2007 l'Ente non risulterà soggetto a responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231. Potrà invece essere perseguito ed eventualmente condannato in sede penale il

responsabile persona fisica di tali condotte, realizzate nell'esempio sopra formulato nel 2004 (il reato di riciclaggio previsto dal codice penale per le persone fisiche è infatti in vigore dal 1978).

1.4. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA IN CAPO ALL'ENTE

Il meccanismo di imputazione della responsabilità amministrativa previsto dal Decreto 231 è disciplinato dagli articoli 5, 6 e 7 del Decreto 231.

L'Ente (per tale intendendosi la Società, l'Associazione e, più in generale, l'Ente personificato o non) "è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio" (art. 5 Decreto 231) a condizione che:

a) il reato commesso rientri tra quelli specificamente indicati nel Decreto 231 agli articoli 23 e seguenti (si è già detto, infatti, che non tutti i reati -se commessi- possono generare responsabilità amministrativa in capo alla Società ma solo quelli compresi in un 'elenco' o *numerus clausus*: i cd. 'illeciti' o 'reati presupposto');

e

b) l'illecito 'presupposto' sia stato realizzato -per l'appunto- nell'interesse o a vantaggio, anche non esclusivo, dell'Ente (e ciò a prescindere dal fatto che l'uno o l'altro siano stati effettivamente conseguiti); da ciò consegue che l'Ente non risponde sul piano della responsabilità amministrativa se il fatto è stato commesso dall'autore persona fisica "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma secondo, del Decreto 231).

Orbene, i 'tasselli' *sub a* e *b*) del meccanismo normativo che presiede l'imputazione della responsabilità amministrativa da reato colgono il profilo per così dire 'oggettivo' o 'materiale' della responsabilità dell'Ente; essi costituiscono postulati imprescindibili ma non sufficienti a far sorgere la responsabilità amministrativa in capo alla Società. È necessario, infatti, perché possa sorgere in capo all'Ente la responsabilità prevista dal Decreto 231, che con le circostanze di cui *sub a*) e *b*) concorrano altresì quelle di carattere 'soggettivo' di cui all'art. 5 primo comma del Decreto 231, ovvero che l'illecito presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente:

c) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale **nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;**

e/o

d) da persone sottoposte a direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sub c).

Semplificando si può affermare che la responsabilità amministrativa prevista dal Decreto 231 sorge quando un reato presupposto venga commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (o anche nell'interesse o a vantaggio dell'Ente ben potendo ipotizzarsi reati presupposto i cui 'proventi'/'profitti' avvantaggino sia l'Ente sia l'autore del reato) da persone fisiche 'qualificate', cioè a dire apicali [cfr. lettera c)] o dipendenti [lettera d)] dell'Ente medesimo. Gli autori dell'illecito presupposto' dal quale può sorgere responsabilità amministrativa a carico della Società possono quindi essere, ad esempio, tra i soggetti apicali *sub c*), il Legale rappresentante, il componente il Consiglio di Amministrazione, il Sindaco, il Datore di Lavoro. Tra i soggetti di cui *sub d*) i Lavoratori Dipendenti, ma anche soggetti esterni all'Ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali (collaboratori, agenti, consulenti).

Illustrati all'art. 5 i postulati fondanti la responsabilità dell'Ente il Decreto 231 enuncia, agli artt. 6 e 7, le condizioni che possono esonerare quest'ultimo dalla responsabilità amministrativa prevista dal Decreto 231 (una sorta di 'scudo' protettivo che gli Enti possono adottare per tentare di scongiurare il sorgere in capo ai medesimi della responsabilità amministrativa derivante da reato). A questo fine il legislatore differenzia le 'soluzioni' a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da soggetti apicali o meno.

Nel caso in cui l'‘illecito presupposto’ sia stato commesso da soggetti apicali (art. 6) “l’Ente non risponde se prova che:

- 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 di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (il cd ‘Organismo di Vigilanza’ – ndr);
- c) Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- d) Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla lettera b)”.

Nel caso in cui l'‘illecito presupposto’ sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un apicale (semplificando: dipendenti) (art. 7)

“L’ente è responsabile se la commissione del reato è stata possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l’ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell’organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire o eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L’efficace attuazione del modello richiede:

- a) *Una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività;*
- b) *Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.*

È evidente, dunque, come l’adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione rappresenti un passaggio fondamentale per la tutela della Società sul versante della responsabilità amministrativa prevista dal Decreto 231 (sia nel caso di commissione di un reato presupposto da parte di soggetti apicali della Società, sia nel caso di realizzazione di illecito presupposto da parte di personale dipendente). Nell’ottica di un esonero dalla responsabilità amministrativa sancita dal Decreto 231 “*all’Ente viene in pratica richiesta l’adozione di modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio- reato, e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati reati. Requisito indispensabile perché dall’adozione del modello derivi l’esenzione da responsabilità dell’ente è che esso venga anche efficacemente attuato: l’effettività rappresenta, dunque, un punto qualificante ed irrinunciabile*” del Decreto 231 (così letteralmente la Relazione ministeriale al D. Lgs n. 231/2001).

1.5. GLI ‘ILLECITI PRESUPPOSTO’ FONTE DI POTENZIALE RESPONSABILITA’ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEL DECRETO N. 231

Il catalogo degli ‘illeciti presupposto’ attualmente previsti dal D. Lgs. 231/2001 è compreso in una lunga elencazione contenuta per lo più (ma non solo) nella Sezione III del Capo I del Decreto 231. Si tratta, come già evidenziato, di un *numerus clausus* di ipotesi di illecito (quasi esclusivamente penali) che nel corso degli anni (dal 2001 ad oggi) ha subito una forte espansione.

Al 1° dicembre 2023 - data di inizio delle attività volte alla redazione del presente Modello Organizzativo- l’elenco degli illeciti presupposto (oggetto di costante implementazione da parte del legislatore nel corso degli anni) è il seguente:

→**Inosservanza delle sanzioni interdittive** (art. 23 D. Lgs. n. 231/2001);

→**Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D. Lgs. n. 75/2020]

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 13/2022]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D. Lgs. n. 75/2020]
- Turbativa d’asta (art. 353 c.p.), turnata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.)

→**Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all’accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)

- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

→**Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

→**Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (Art. 25, D. Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D. Lgs. n. 75/2020]

- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D. Lgs. n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D. Lgs. n. 75/2020]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [novellato dal D. Lgs. n. 75/2020]

→**Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]

- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

→**Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

→**Reati societari** (Art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D. Lgs. n.38/2017]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]

- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
- Delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019

→ **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

→ **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

→ **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)

- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

→ **Reati di abuso di mercato** (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021]
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

→ **Altre fattispecie in materia di abusi di mercato – Fattispecie di illecito amministrativo (dunque non reato) potenzialmente generatore di responsabilità amministrativa in capo all'Ente** (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]

- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)

→ **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-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

→ **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]

- Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512- bis c.p.) [articolo introdotto dalla L. 137 del 2023]

→ **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)

- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)

→ **Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]

- Altre fattispecie

→ **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

→ **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

→**Reati ambientali** (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

→**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)

→**Razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]

→**Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)

→ **Reati Tributari** (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

→ **Contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973)

→ **Delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

→**Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-octiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

→**Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

→**Reati transnazionali** (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

→**Cessione del proprio sangue o suoi componenti a pagamento – Struttura stabilmente utilizzata a tal fine** (L. 21 ottobre 2005, n. 219 – Art. 22 terzo, quarto e quinto comma)

A mente dell'articolo 26 del Decreto n. 231 sussiste responsabilità amministrativa dell'Ente – ricorrendo i presupposti di legge – anche nel caso in cui il delitto presupposto commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente si arresti alla soglia del 'tentativo'. In tale evenienza le sanzioni pecuniarie ed interdittive vengono peraltro ridotte da un terzo alla metà. Si rammenta che, per il codice penale (art. 56), la figura del delitto tentato (o 'tentativo') si realizza nel caso in cui 'chiunque' "*compi(a) atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto*" sempreché "*l'azione non si compì(a) o l'evento non si verificò(hi)*".

Una elencazione analitica di ciascun illecito presupposto -completa di descrizione della fattispecie normativa- è contenuta nell'**Allegato n. 1** del presente Modello Organizzativo e di Gestione (parte integrante del MOG di Lubrani Multiservices S.r.l.).

Vale sin d'ora precisare che non tutti gli 'illeciti presupposto' contenuti nella lunga elencazione che precede possiedono concreto rilievo ai fini del presente Modello Organizzativo e di Gestione. Ciò in ragione sia di oggettivi limiti 'strutturali' che caratterizzano alcuni illeciti presupposto [es. illeciti in materia di abusi di mercato riferibili esclusivamente a società lucrative quotate ('ontologicamente' non realizzabili, dunque, in realtà quale quella presidiata dal presente Modello Organizzativo)], sia soprattutto, in ragione dell'assenza, per alcune 'famiglie' di illeciti presupposto, di concreti e 'materiali' profili di rischio riferiti alla realtà aziendale della Società (assenza di 'materialità' -questa- accertata all'esito dell'attività di mappatura prodromica alla redazione del presente Modello Organizzativo: si pensi, per fare un esempio, al reato di cui all'art. 583-bis codice penale, ovvero al delitto di '*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*', fattispecie che può presentare un concreto rischio commissione in strutture nosocomiali, sanitarie *et similia*, ma di 'irrilevante sensibilità' in una realtà aziendale quale quella della Lubrani S.r.l.³). Di tale aspetto si darà conto ulteriore al paragrafo 1 del Capitolo 2 al quale dunque si rinvia. Basti qui ancora osservare come l'assenza -o meno- di 'materialità' di alcune 'famiglie' di reati in relazione all'attività svolta dalla realtà aziendale indagata si collega anche ad un distinguo, sul quale si tornerà *infra*, tra reati presupposto cd. 'generali' e reati presupposto cd. 'peculiari' suggerito dagli interpreti e recepito in alcune Linee Guida per la redazione dei Modelli Organizzativi (tra cui quelle raccomandate da ABI per il settore bancario). I cd. "reati peculiari" manifesterebbero -secondo il distinguo in parola (qui condiviso)- nello specifico ambito produttivo/economico rischi di verifica propria in ragione di specifiche attività caratterizzanti l'ambito produttivo indagato. Mentre i "reati generali" sarebbero illeciti non connessi, se non in virtù di un rapporto meramente 'occasionale', allo svolgimento dell'attività tipica di impresa del settore produttivo indagato (quindi non riconducibili a specifiche aree di attività).

L'Organismo di Vigilanza della Lubrani Multiservices s.r.l. è disponibile, su richiesta di qualsiasi Destinatario del presente Modello Organizzativo e di Gestione, in merito al chiarimento di eventuali dubbi interpretativi concernenti il catalogo degli illeciti presupposto. Compete altresì all'Organismo di Vigilanza della Società il compito di monitorare costantemente l'eventuale ampliamento legislativo del catalogo degli 'illeciti presupposto' ad ulteriori fattispecie potenzialmente sensibili in relazione alle attività svolte dall'Ente se del caso segnalando la conseguente opportunità di implementazione del Modello Organizzativo all'Organo dirigente.

³ Senza contare la difficile configurabilità, anche solo in astratto, di un ipotetico interesse o vantaggio dell'Ente collegato alla realizzazione di un simile illecito presupposto.

1.6. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO 231

Le sanzioni disciplinate dall'articolo 9 e seguenti del Decreto 231 sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza;
- d) la confisca.

a) La sanzione pecuniaria è applicata con il sistema delle quote, come previsto dall'articolo 11 del Decreto 231. Il Giudice è chiamato ad effettuare un giudizio 'bifasico', volto a determinare autonomamente il numero delle quote irrogabili come sanzione all'Ente, tenendo conto della gravità del fatto illecito, del grado di responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illecito; il Giudice deve, poi, assegnare un valore economico ad ogni singola quota tra un minimo di euro 258,00 ed un massimo di euro 1.549,00, rapportandolo alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo esplicito di «assicurare l'efficacia della sanzione». Ai sensi dell'art. 10 del Decreto 231 - va aggiunto- la sanzione pecuniaria viene applicata per quote "*in un numero non inferiore a cento né superiore a mille*". È evidente, dunque, che all'esito del giudizio 'bifasico' il Giudice può irrogare sanzioni pecuniarie milionarie a carico dell'Ente (si pensi alla possibilità -riconosciuta astrattamente dalle norme richiamate- di fissare la sanzione pecuniaria nel numero di mille quote del valore ciascuna di 1.549 euro per un totale di oltre 1,5 milioni di Euro).

b) Le sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare beni o servizi) sono state, invece, previste in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente. Queste misure sanzionatorie ove ne ricorrano i presupposti, possono essere applicate anche in sede cautelare (artt. 45 e seguenti del Decreto). Secondo il disposto dell'art. 13 del Decreto le sanzioni interdittive si applicano in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: l'ente ha tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e l'illecito è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione dell'illecito è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti. Alcune delle citate sanzioni interdittive equivalgono, nei fatti, alla 'pena di morte' per l'Ente (si pensi alla più grave sanzione dell'interdizione dall'esercizio dell'attività non a caso esplicitamente prevista come residuale dall'articolo 14, ultimo comma, del Decreto 231 pertanto applicabile "*soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risult(i) inadeguata*").

c) La pubblicazione della sentenza può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto). La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale (art. 18 - 2° comma). La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente (art. 18 - 3° comma).

d) La confisca del prezzo o del profitto dell'illecito, ovvero per equivalente, viene, infine, sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, ai sensi dell'art. 19 del Decreto. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Evidente l'impatto potenzialmente esiziale delle sanzioni previste dal Decreto 231 per il caso di condanna dell'Ente a titolo di responsabilità amministrativa conseguente alla commissione di un illecito presupposto da parte di un suo apicale o un dipendente. Fondamentale, dunque, in ottica di prevenzione, il rispetto del presente Modello Organizzativo e di Gestione da parte di tutti i suoi Destinatari, l'osservanza del Codice Etico (il rispetto del quale è postulato ed esplicitamente richiamato dal presente documento quale momento imprescindibile dell'agire dei Destinatari del medesimo), il rigoroso rispetto delle procedure aziendali e delle *policy* codificate nelle Parti Speciali del presente documento. Va rammentato, a questo proposito, che la trasgressione delle regole contenute nei citati documenti aziendali può comportare, ricorrendone i presupposti, l'irrogazione delle specifiche sanzioni disciplinari previste nel presente Modello di Organizzazione e Gestione.

1.7. CARATTERISTICHE NORMATIVE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

In linea di massima (salvo limitate eccezioni) il Decreto 231 non disciplina compiutamente i contenuti del Modello di Organizzazione e Gestione (una normativa di tal fatta, per i soli delitti contro la persona commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, è prevista nell'art. 30 del Decreto 81/2008 che *per relationem* finisce per 'riempire di contenuti' anche il Decreto 231; qualche prescrizione analitica relativa ai contenuti del Modello Organizzativo è poi stata prevista in materia di *Whistleblowing*): esso si limita prevalentemente a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero realizzare un illecito. In particolare, per la prevenzione degli illeciti presupposto il Modello di Organizzazione e Gestione deve (art. 6 comma 2):

«individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi illeciti»;

«prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione agli illeciti da prevenire», nonché «obblighi di informazione» nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli»;

«individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di illeciti»;

«introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

Il Modello Organizzativo deve altresì prevedere *«in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio»* (come previsto dall'art. 7, comma terzo, del Decreto 231).

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, l'articolo 7 comma 4 richiede, ancora: *«una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività»*

nonché

l'introduzione di *«un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».*

Maggiore analiticità -in punto contenuti e caratteristiche del Modello Organizzativo- caratterizza la disciplina contenuta nel Decreto 231 concernente le segnalazioni (da parte dei Destinatari del Modello Organizzativo e della Procedura Whistleblowing) di possibili condotte rilevanti ai fini del medesimo (cd '*Whistleblowing*').

A questo proposito il comma 2-*bis* dell'art. 6 del Decreto -in vigore sino al dicembre 2023⁴- dispone(va) che i Modelli Organizzativi debbono (*recte*: dovessero) prevedere:

⁴ Va precisato, infatti, che per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a duecentoquarantanove (è il caso della Lubrani Multiservices S.r.l.), l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023 ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023 e, fino ad allora, continua ad applicarsi l'articolo 6, comma 2-bis, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 231 del 2001, nella formulazione vigente fino alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo.

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) (ovvero apicali e dipendenti), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

A far data dal 17 dicembre 2023 il sopra richiamato comma due – *bis* dell'art. 6 del Decreto assume -per Società come la Lubrani Multiservices S.r.l. (ovvero con un numero di dipendenti inferiore a 250)- un diverso contenuto recependo, in punto comunicazioni/segnalazioni di fatti rilevanti (anche) ai fini del Decreto 231, la Direttiva UE 2019/1937. Infatti il comma due – *bis* dell'art. 6 del Decreto 231 nella versione recentemente novellata così recita: “I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”.

Ciò premesso, tenuto conto di quanto previsto in materia dalle Linee Guida di Capogruppo (soluzione -si aggiunge- cronologicamente 'imposta' atteso che già al momento iniziale dell'attività di *risk assesment* prodromica alla successiva redazione ed adozione del presente Modello Organizzativo era prossima l'entrata a regime della nuova disciplina contenuta nel novellato art. 6 comma 2 -*bis* del Decreto) ai fini delle segnalazioni *whistleblowing* la Società ha inteso da subito conformarsi alle previsioni della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 e relativa normativa attuativa nazionale (D. Lgs. n. 24 del 2023). Si rammenta che la normativa domestica riguardante il *whistleblowing* emanata in attuazione della citata disciplina eurounitaria appresta una specifica protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali (o della UE) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (nel caso di specie la Lubrani Multiservices S.r.l.) di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo. Tale normativa fornisce una disciplina organica delle segnalazioni riguardanti non solo violazioni rilevanti ai fini del Decreto 231 del 2001, bensì anche condotte (attive od omissive) integranti illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (e quanto a questi ultimi anche reati non presupposto cioè non implicanti responsabilità amministrativa per l'Ente). In sostanza con il D. lgs. n. 23 del 2024 il Governo italiano, su delega del Parlamento, ha disciplinato a 360° il fenomeno della segnalazione (riservata) di violazioni includendo anche (ma non solo) le violazioni rilevanti ai fini 231 del 2001 bensì una serie di ulteriori violazioni potenzialmente 'nocive' per gli enti (pubblici o privati). E' interesse, quindi, della Lubrani Multiservices S.r.l. adottare in materia una soluzione organizzativa che si riveli perfettamente in linea rispetto alla nuova normativa sul *whistleblowing* idonea quindi a fornire attuazione sia alle esigenze di segnalazione riservata ai fini 231 del 2001 sia alle ulteriori esigenze di cui si è fatto carico il legislatore con il citato D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24. Lubrani Multiservices S.r.l. ha pertanto adottato -in occasione della redazione ed approvazione del presente Modello Organizzativo e di Gestione- un sistema di segnalazione delle violazioni da subito conforme alla normativa europea (per come recepita dal legislatore domestico) che consente di veicolare alla Lubrani Multiservices S.r.l. sia segnalazioni di violazioni rilevanti ai soli fini del Decreto 231 del 2001 sia segnalazioni di violazioni rilevanti agli altri fini di cui al D. Lgs. n. 24 del 2023 (a scopo -comunque- di tutela dell'integrità della Società). Il citato sistema di segnalazione adottato dalla Società è disciplinato in apposta Procedura *whistleblowing* facente parte

del Modello Organizzativo e di Gestione della Società e pubblicata sul sito *internet* della Società in Sezione specificamente dedicata (ove è altresì pubblicata la correlativa informativa *privacy*).

CAPITOLO 2

IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE ADOTTATO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 DELLA LUBRANI MULTISERVICES S.R.L.

2.1. LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Il presente Modello Organizzativo e di Gestione si compone di una Parte Generale e di alcune Parti Speciali. Il Modello Organizzativo e di Gestione della Lubrani Multiservices S.r.l. si completa poi con la Procedura di *Whistleblowing* (pubblicata sul sito internet della Società in specifica Sezione) parte integrante del presente documento e con alcune Procedure (es. Procedura Visite Ispettive) anch'esse integranti il sistema aziendale 231/2001.

La Parte Generale riguarda: la Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione; l'Oggetto del Modello Organizzativo e di Gestione; i Principi ispiratori; - la Metodologia seguita nella costruzione del Modello; - i Destinatari; - i Rapporti tra Modello e Codice Etico; - la Diffusione del Modello e la Formazione di dipendenti e collaboratori; - l'Organismo di Vigilanza; - i Canali di segnalazione di fatti illeciti potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231; - il Sistema disciplinare e sanzionatorio; - le Procedure per l'aggiornamento del Modello.

Le singole parti speciali (in totale in numero di cinque) riguardano: - illeciti contro la Pubblica Amministrazione (P.A.); - illeciti societari e corruzione tra privati; - illeciti in materia di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori; - illeciti in materia di selezione, assunzione e gestione del personale; - illeciti di ricettazione, reimpiego, riciclaggio, autoriciclaggio, reati tributari;

Non si ritengono necessarie ad oggi Parti Speciali relative a: - falso numerario; - illeciti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; - abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato; - delitti contro la personalità individuale; - illeciti inerenti il crimine organizzato internazionale; - delitti contro l'industria ed il commercio; - illeciti in materia di violazione del diritto d'autore; - illeciti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; - illeciti di criminalità organizzata; - reati ambientali; - delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti; - razzismo e xenofobia; - frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati; - contrabbando; - reati transnazionali; - reati in materia alimentare; - cessione del proprio sangue o suoi componenti a pagamento; - reati contro il patrimonio culturale⁵. Per tali illeciti non sono state evidenziate -in base alla mappatura del rischio effettuata coinvolgendo (in apposite interviste e successivi ulteriori confronti) gli apicali, i dipendenti e Consulenti della Società- specifiche aree sensibili. In allegato (sub **Allegato n. 2**) al presente Modello risultano acclusi i verbali di intervista effettuati in sede di mappatura e *risk assessment*.

⁵ Ben vero che in alcuni casi il personale della Società può essere chiamato (come in effetti è chiamato) a svolgere le mansioni caratteristiche presso Enti museali. Vero altresì, peraltro, che da quanto emerso in sede di interviste / risk assesment il citato personale (adibito a mansioni di accoglienza ed, al più, controllo del sistema antincendio) non può intervenire in autonomia sul funzionamento dei sistemi di allarme antintrusione/ antifurto e, pur potendo interagire con il sistema antincendio, non può disattivarlo in autonomia. Se, dunque, il rischio reato (in specie di cui all'art. 518 duodecies e 518 terdecies c.p.) è da ritenersi praticamente assente (residuando -al più- remota materialità per i reati di cui all'art. 518 bis, quater c.p.) sul piano dell'interesse o vantaggio dell'Ente (o anche dell'Ente) è difficile ipotizzare concreto rilievo ai fini 231/2001 ai reati di cui all'art. 25 septiesdecies del D. Lgs. n. 231/01.

In ogni caso e comunque, i principi contenuti nel Codice Etico richiamano i Destinatari al rispetto di tutte le norme di legge, ivi comprese quelle relative agli illeciti presupposto la cui realizzazione non risulta specificamente presidiata (in ragione di assenza di concreta materialità) in una Parte Speciale *ad hoc*, imponendo condotte e prassi eticamente virtuose e giuridicamente *compliance*.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito dei processi aziendali, la Società ha messo a punto uno specifico Organigramma (edizione gennaio 2024) nel quale è schematizzata la struttura organizzativa aziendale.

Nell'ambito del proprio sistema di gestione, la Società ha messo a punto un complesso di procedure volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalla normativa vigente. In questo senso assume rilievo anche la procedura ISO 9001:2015 adottata dalla Società in materia di Erogazione dei servizi di custodia, portierato, piantonamento non armato.

Tutte le operazioni aziendali (in *primis* quelle 'sensibili' ai fini del presente Modello Organizzativo e di Gestione) devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle Procedure aziendali, ai valori ed alle politiche della Società ed alle regole contenute nel Codice Etico e nel presente Modello di Organizzazione e Gestione (Parte Generale, Parti Speciali e Procedura *Whistleblowing*).

2.2. OGGETTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

Il Decreto 231 prevede l'esonero di responsabilità dell'Ente se l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo e, inoltre, se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento, è stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, come previsto dall'art. 6, comma 1° lettere a) e b) del Decreto. Per 'Modello Organizzativo e di Gestione' si intende un insieme di regole coerente e funzionale allo scopo di prevenire la commissione degli illeciti presupposto.

Il Modello Organizzativo e di Gestione deve essere in grado di "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi illeciti*". A tal fine si deve procedere ad una 'mappatura' (ovvero un censimento ed analisi) delle attività e funzioni aziendali nell'ambito delle quali possono essere commessi gli illeciti previsti dal Decreto 231 con lo scopo di commisurare i presidi da adottare in relazione all'esistenza dei rischi concreti. In quest'ottica -in funzione della redazione del presente documento- è stata preliminarmente condotta una capillare attività di mappatura (sostanziatasi, tra l'altro, nell'intervista di svariate prime linee aziendali nonché di una serie di soggetti operanti in aree sensibili; le interviste sono state poi recepite in appositi verbali inseriti in **Allegato 2** al presente Modello di Organizzazione e Gestione).

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione risulta adottato dalla Lubrani Multiservices S.r.l. anche con riferimento alla tematica della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in quanto la Società si propone di assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Ogni attività sopra descritta viene documentata e registrata affinché la Società possa assicurare in qualsiasi momento tracciabilità ed evidenza. La Società ha previsto le funzioni aziendali che assicurino le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione e Gestione.

2.3. PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

In ottemperanza alle disposizioni di cui al Decreto 231, il Modello Organizzativo e Gestionale della Società Lubrani Multiservices S.r.l. si informa ai seguenti principi:

1) “ogni operazione, transazione, condotta deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua”;

2) in linea di massima e salve le eccezioni al principio *infra* enunciato oggettivamente imposte dall’assenza di risorse operanti direttamente per la Società in qualità di dipendenti “nessuno può gestire in autonomia un intero processo”. Il sistema deve garantire, infatti, l’applicazione del principio (sia pure declinato tenuto conto dell’esternalizzazione di molte funzioni aziendali), di separazione di funzioni, per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione deve essere posta sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione.

Inoltre, occorre che:

i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all’interno dell’organizzazione;
i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

3) “documentazione dei controlli”: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l’effettuazione dei controlli,

4) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle procedure previste dal Modello;

5) costante disponibilità da parte dell’Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti per la sua attività;

6) attribuzione all’Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l’attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad un’informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto 231 del 2001;

7) attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole previste nel Modello Organizzativo e di Gestione.

2.4. METODOLOGIA SEGUITA NELLA REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

Il presente Modello Organizzativo e di Gestione è stato redatto tenendo conto dei precetti contenuti nel Decreto 231 per come anche interpretati ed operativamente declinati nelle Linee Guida di Gruppo emanate dalla Capogruppo Lubrani Guardiani Giurati S.c. a r.l. (allegate al presente Modello Organizzativo e di Gestione *sub Doc. n. 3*).

Non solo.

Nella redazione del presente Modello Organizzativo e di Gestione si è tenuto anche conto di quanto precisato nelle 'Linee Guida' elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia. L'art. 6, comma 3, del Decreto prevede infatti 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"*. Ovviamente le Linee Guida elaborate da Confindustria sono state necessariamente 'adattate' alla realtà operativa che caratterizza l'agere e della Società Lubrani Multiservices S.r.l.

Infine, nella costruzione del presente Modello Organizzativo e Gestionale si è tenuto conto, altresì, di un importante distinguo contenuto nelle Linee Guida ABI (e in altre Linee Guida es. A.I.O.P.) che, pur traendo spunto dalle caratteristiche del settore produttivo in cui opera l'Istituzione creditizia, può essere utilmente 'esportato' anche in ambiti diversi da quello bancario (o nel caso di A.I.O.P. quello della Ospedalità privata) poiché capace di cogliere un profilo comune a qualsiasi attività. Ci si riferisce alla distinzione tra *"reati peculiari"* che possono, cioè, presentare (nel caso delle Linee Guida ABI) *"nell'ambito bancario rischi di verifica in ragione di specifiche attività della banca"* e *"reati generali"*, illeciti cioè *"non connessi, se non in virtù di un rapporto 'occasionale', allo svolgimento dell'impresa bancaria e quindi non riconducibili a specifiche aree di attività"*. Per i primi (*"reati peculiari"*) -secondo le citate Linee Guida- è necessario realizzare una mappatura raffigurante il sistema organizzativo aziendale per la rilevazione delle aree a rischio di illeciti *"peculiari"* e, in relazione a specifici settori di attività, stabilire procedure e sistemi di controllo atti ad impedire la commissione di illeciti. Per gli illeciti o *"reati generali"* deve invece essere ribadita nei Modelli Organizzativi una scelta di legalità generale alla quale deve essere sempre ispirata la politica dell'azienda ricordando l'obbligo di lealtà, correttezza e rispetto delle leggi per tutti coloro che prestano a qualunque titolo la loro opera nell'istituzione (bancaria per A.B.I., sanitaria per A.I.O.P.).

Ciò premesso, allo scopo di redigere un Modello Organizzativo in grado di prevenire gli 'illeciti presupposto' indicati nel Decreto 231, Confindustria raccomanda di tenere in evidenza e seguire i *"passi operativi"* che l'Ente dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto 231 come di seguito illustrati:

i. Inventariazione degli ambiti aziendali di attività

Tale fase comporta una revisione dell'attività aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultano interessate dal potenziale compimento di taluno degli illeciti presupposto contemplati dal Decreto 231. In tale ottica assume particolare rilievo lo 'storico' della Società Lubrani Multiservices s.r.l. rappresentato dall'analisi degli accadimenti (anche pregiudizievole) che hanno interessato l'Ente dalla sua costituzione. A questo fine si è proceduto, tra l'altro [tramite le interviste in sede di

mappatura nonché l'analisi di documenti (effettuata sia precedentemente sia successivamente alle interviste)], alla ricostruzione della 'storia' dei principali accadimenti che hanno interessato la Società (indicazione puntuale della documentazione processata è contenuta in **Allegato sub 4**). L'output di fase è rappresentato dai documenti acclusi sub **Allegato n. 2** al Modello Organizzativo e di Gestione recante il verbale delle interviste e l'elencazione della documentazione esaminata (**Allegato n. 4**).

ii. *Analisi dei rischi potenziali*⁶

L'analisi, finalizzata ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve condurre a una rappresentazione, il più possibile completa, di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda. Per quanto riguarda il rischio 'sicurezza sul lavoro' l'analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo quanto previsto dagli articoli 28 e 29 del decreto 81 del 2008.

iii. *Valutazione / costruzione / adeguamento del sistema dei controlli preventivi*

Le attività descritte ai precedenti punti i. e ii. si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistenti e con il suo adeguamento ovvero con la sua costruzione quando l'Ente ne risulti sprovvisto. Si tratta, in buona sostanza, di progettare quelli che il Decreto 231 definisce "*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*". Nella elaborazione di tali protocolli si è doverosamente tenuto conto delle 'dimensioni' della realtà aziendale mappata (come suggerito, del resto, dalle stesse Linee Guida di Confindustria: si veda il capitolo VI delle Linee Guida -pag. 101 e segg.- dedicato ai "*Modelli Organizzativi e soglie dimensionali: una chiave di lettura per le piccole imprese*"). Il modello di business della Società (che vede esternalizzati molti servizi nevralgici per la gestione ordinaria della Società in capo alla Holding, la conseguente concentrazione della maggior parte delle funzioni in capo ad un numero comunque limitato di persone comporta la difficoltà (in alcuni casi impossibilità) di adottare alcune delle soluzioni suggerite dalle Linee Guida e dalla prassi (in tema, ad esempio, di delega di funzioni o di procedure decisionali ed operative).

⁶ In particolare, il percorso seguito per l'elaborazione del Modello di Organizzazione Gestione è iniziato con l'identificazione delle aree a rischio: è stato analizzato il contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi "sensibili" alle disposizioni indicate dal Decreto n. 231/2001. L'attività è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale (es. organigramma, procedure aziendali, contratti, documenti) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale allo scopo di individuare i processi sensibili ed i controlli sugli stessi.

2.5. DESTINATARI

Il Modello Organizzativo e di Gestione è indirizzato a tutto il Personale della Società Lubrani Multiservices S.r.l. Le disposizioni previste nel Modello Organizzativo e di Gestione devono essere rispettate dal Personale Apicale (Componenti il Consiglio di Amministrazione, membri del Collegio Sindacale, Dirigenti, Datore di Lavoro) e Dipendente che deve essere adeguatamente formato ed informato circa il contenuto del Modello. Per ‘personale dipendente’ deve intendersi – a fini esclusivi di perimetrazione dei Destinatari del presente Modello – anche il personale che dovesse eventualmente operare per la Società in regime di somministrazione/ distacco / cooperative di lavoro, etc. [al momento di redazione del Modello esiste casistica in tal senso evidenziata in sede di mappatura (presenza di personale in somministrazione)]. Il Modello Organizzativo e di Gestione si rivolge anche al Socio unico della Lubrani Multiservices S.r.l., ovvero la Cooperativa Guardiani Giurati Lubrani S.c. a r.l.

Destinatari del Modello sono anche i collaboratori esterni intesi sia come persone fisiche, sia come persone giuridiche/Enti non personificati che mediante contratto prestano eventuali servizi in favore della Società. Il rispetto del Modello Organizzativo e di Gestione da parte dei fornitori esterni deve essere garantito mediante l’apposizione di specifiche clausole negoziali che obbligano la controparte contrattuale ad attenersi alle disposizioni contenute nel Modello (di volta in volta invocabili in relazione alla natura/oggetto del negozio stipulato). Il Modello Organizzativo e di Gestione (solo Parte Generale) nonché la Procedura Whistleblowing sono pubblicati sul sito internet della Società nella sezione dedicata. La Procedura Whistleblowing è anche affissa nei locali aziendali.

2.6. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO

I principi e le regole di comportamento contenute nel Modello Organizzativo si integrano con il Codice Etico pur avendo il Modello Organizzativo, per le finalità che intende perseguire, una portata diversa rispetto al Codice Etico stesso.

Il Codice Etico rappresenta l’insieme delle regole e principi di comportamento generale a cui apicali, dipendenti e collaboratori si devono scrupolosamente attenere.

Questi principi possono essere così sintetizzati:

- rispetto delle leggi e delle normative vigenti;
- trasparenza, correttezza, imparzialità, integrità ed equità evitando ogni possibile conflitto d’interessi nei rapporti con i soggetti terzi all’azienda (compresa la Pubblica Amministrazione).

Il Codice Etico è uno strumento di applicazione generale in ogni aspetto della gestione della Società ed anche per attività che possono presentare ridotto rilievo e/o ‘sensibilità’ nell’ottica del Decreto 231 del 2001 o risultare del tutto estranee alle finalità perseguite dal Decreto 231, ma rappresentativi di principi cui la Società non ritiene poter derogare.

Il Codice Etico raggruppa i principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e dei quali richiede il rigoroso rispetto da parte degli amministratori, dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini societari. Questi principi deontologici sono anche

regole di comportamento idonee a prevenire gli illeciti richiamati dal Decreto 231 del 2001 e per tale ragione, il Codice Etico può essere considerato una componente fondamentale del Modello Organizzativo e di Gestione. Pertanto il sistema disciplinare contenuto nel presente Modello Organizzativo tiene anche conto (e reprime eventuali violazioni) dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico. In ragione della 'trasversalità' precettiva e sensibilità (diretta o mediata) del Codice Etico sul versante della responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231 del 2001, Lubrani Multiservices S.r.l. ha esteso l'applicazione della Procedura Whistleblowing alla segnalazione delle violazioni riguardanti il Codice Etico della Società garantendo analogo (elevato) standard di tutela del segnalante.

2.7. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE E FORMAZIONE

L'adozione del Modello Organizzativo e di Gestione nonché del Codice Etico deve essere comunicata a tutti i Dipendenti, Collaboratori, Organi ed Organismi della Società. A tutti i Dipendenti (nell'accezione di cui sopra sub par. 2.5) deve essere consegnata una copia del Modello Organizzativo e di Gestione e del Codice Etico richiedendo apposita ricevuta di avvenuta consegna ed esplicito impegno alla osservanza dei precetti contenuti in tali documenti.

Una copia della Parte Generale del Modello Organizzativo e di Gestione nonché del Codice Etico della Società sono pubblicate sul sito internet della Società (all'indirizzo www.lubranimultiservices.it). Sul sito della Società è altresì pubblicata la Procedura Whistleblowing e la relativa informativa privacy.

L'Organismo di Vigilanza proporrà, avvalendosi della collaborazione della Risorsa aziendale con competenza sulla gestione del Personale e del R.S.P.P., una formazione di carattere generale in forma scritta (da attuarsi mediante la somministrazione a tutto il Personale di un manuale scritto riassuntivo) atta ad illustrare al personale operante in azienda i principi e le caratteristiche salienti del 'sistema 231/01' nonché Piani di formazione specifici per soggetti operanti in aree particolarmente sensibili nell'ottica degli illeciti presupposto del Decreto 231 del 2001. La formazione di carattere generale (e, se del caso, anche specifica) verrà altresì erogata in occasione di nuove assunzioni o nuovi inserimenti (a diverso titolo contrattuale) di personale in Società.

Tutti i fornitori e collaboratori devono essere messi a conoscenza dell'esistenza sia del Modello Organizzativo che del Codice Etico e della possibilità di prenderne visione sul sito internet dell'Ente; una copia di questi documenti è comunque a disposizione di ciascun fornitore/collaboratore e potrà essere loro trasmessa dietro semplice richiesta anche tramite posta elettronica. Tutti i contratti stipulati con collaboratori/fornitori a partire dalla data di adozione del Modello Organizzativo e del Codice Etico devono riportare apposita clausola con cui la controparte dichiara espressamente di essere a conoscenza delle disposizioni del Decreto 231 del 2001 e di aver preso visione del Modello Organizzativo e del Codice Etico della Società nonché di impegnarsi al relativo rispetto. Per i contratti che sono stati stipulati *ante* adozione del Modello Organizzativo ed in corso di esecuzione (compresi quelli di *outsourcing* con la Controllante) deve essere prevista specifica integrazione contrattuale con la quale controparte si impegna a rispettare, previa documentata consegna degli stessi, il Modello Organizzativo ed il Codice Etico della Società.

Copia del Codice Etico e del Modello Organizzativo e di Gestione (Parte Generali e Parti Speciali), delle Procedure ad esso correlate e della Procedura Whistleblowing adottate dalla Lubrani Multiservices S.r.l. viene tempestivamente trasmessa a mezzo pec alla Capogruppo Cooperativa Guardiani Giurati Lubrani S.c. a r.l.

CAPITOLO 3

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come già sopra illustrato, l'art. 6, primo comma, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 prevede - quale requisito ulteriore (rispetto alla adozione del Modello Organizzativo) per escludere la responsabilità dell'ente- la nomina di un Organismo di Vigilanza (cd. 'O.d.V.') dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

A tale Organismo è affidato il compito di vigilare sul corretto funzionamento, sull'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza può assumere forma monocratica o collegiale.

Le Linee Guida di Confindustria dettano una serie di criteri utili per la migliore efficacia preventiva del Modello Organizzativo, anche in punto concreta individuazione dell'Organismo di Vigilanza.

I requisiti richiesti ai membri dell'Organismo di Vigilanza (quale che sia la relativa composizione, monocratica o collegiale) sono:

- indipendenza ed autonomia: i soggetti nominati nell'Organismo di Vigilanza non devono svolgere attività di gestione o incarichi di natura operativa all'interno dell'ente. L'assenza di attività gestionale viene richiesta per garantire che i membri dell'Organismo di Vigilanza possano svolgere senza alcun conflitto di interessi l'attività di controllo e di verifica delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo. I componenti dell'O.d.V. non possono intrattenere rapporti collaborativi continuativi con la Società; esso, pertanto, va configurato quale unità di staff collocata in posizione di vertice, con rapporto diretto al vertice operativo aziendale;
- professionalità: i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere specifiche competenze tecniche, un'adeguata conoscenza della normativa prevista dal D. Lgs. 231/2001, dei Modelli di Organizzazione e dell'attività necessaria per garantire lo svolgimento dell'attività di verifica descritta nel Decreto 231;
- continuità d'azione: per poter offrire la garanzia di efficace e costante attuazione di un Modello così articolato e complesso quale è quello delineato, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello, priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Ciò non esclude, peraltro, che questa struttura possa fornire anche pareri consultivi sulla costruzione e interpretazione del Modello, affinché questo non nasca già con punti di debolezza in riferimento agli illeciti che si intende evitare: pareri consultivi, infatti, non intaccano l'indipendenza e l'obiettività di giudizio su specifici eventi in capo a chi li abbia eventualmente rilasciati.

Il Consiglio di Amministrazione dota l'O.d.V., su richiesta di quest'ultimo, di mezzi economici (*budget*) e logistici adeguati per lo svolgimento dell'attività e l'esercizio delle funzioni tenendo conto delle richieste avanzate dall'O.d.V. in tal senso.

Quanto sopra premesso le attribuzioni ed i poteri dell'O.d.V. della Lubrani Multiservices S.r.l. vengono conferiti ad un Organismo Monocratico nominato dal Consiglio di Amministrazione e scelto tra soggetti qualificati e con esperienza in materia di controllo ovvero nell'esercizio di attività professionali o di insegnamento universitario in materie giuridiche, economiche e finanziarie.

La composizione monocratica (anziché collegiale) dell'O.d.V. è stata ritenuta adeguata in ragione tra l'altro:

- delle ridotte dimensioni aziendali;
- della contenuta complessità della realtà aziendale da presidiare e della circoscritta articolazione territoriale delle attività oggetto di controllo;
- della composizione del rischio (sia in relazione alle classi di reati di cui si è valutata la sensibilità rispetto al contesto aziendale di riferimento, sia in assenza di "indicatori di rischio storico" quali precedenti accadimenti pregiudizievoli che possano avere interessato l'operatività dell'Ente).

La composizione dell'O.d.V. potrà -comunque- essere rivalutata, eventualmente facendola oggetto di integrazione con ulteriori componenti, in funzione dell'evoluzione aziendale e della emersione (anche solo potenziale) di nuovi profili di rischio, anche sulla base delle valutazioni effettuate in merito dall'O.d.V., a seguito di un congruo periodo di applicazione del Modello Organizzativo.

L'O.d.V. svolge la sua attività sulla base di un calendario dal medesimo aggiornato annualmente; di ogni seduta dell'O.d.V. viene redatto verbale ad opera del suo componente; i verbali dell'O.d.V. vengono inviati al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, nell'esercizio delle proprie funzioni, del supporto tecnico delle funzioni aziendali (per tali dovendosi intendere, in ragione della specificità del modello di business della Società, sia quelle proprie dell'Ente, sia quelle allocate in Capogruppo ed operanti per conto della Società Lubrani Multiservices S.r.l. in ragione di contratto di service).

3.2. NOMINA, SOSTITUZIONE, REVOCA E DIMISSIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nomina, sostituzione e revoca dell'Organismo di Vigilanza vengono deliberate dal Consiglio di Amministrazione; la nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità e integrità nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali potenziali conflitti di interesse con il ruolo ed i compiti che si andrebbero a svolgere ovvero il rapporto di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con gli Amministratori, Sindaci o Dirigenti della Società.

Le dimissioni dalla carica di componente l'Organismo di Vigilanza debbono essere comunicate al Consiglio di Amministrazione a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento. Le dimissioni hanno efficacia immediata.

3.2.1. REQUISITI DI ONORABILITA'

La carica di componente dell'Organismo non può essere ricoperta da coloro che:

- a) si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'articolo 2382 del codice civile;
- b) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- c) sono stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione: alla reclusione per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel Regio Decreto del 16 marzo 1942, n. 267 (reati fallimentari); alla reclusione o all'arresto per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico, l'economia pubblica, illeciti ambientali ovvero delitti in materia tributaria; alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo; la carica di componente dell'Organismo non può inoltre essere ricoperta da coloro ai quali sia stata applicata su richiesta delle parti *ex art.* 444 c.p.p. una delle pene indicate nei periodi precedenti del presente paragrafo, salvo il caso di declaratoria di estinzione del reato a seguito di accertamento giudiziale in sede esecutiva;
- d) siano stati condannati, con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto n. 231/2001; per sentenza di condanna si intende anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p. salvo il caso di estinzione del reato a seguito di accertamento giudiziale in sede esecutiva;
- e) abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica.

I soggetti che si trovino in una delle suddette situazioni non possono essere nominati e se nominati decadono automaticamente dall'incarico (si veda *infra* sub 3.2.3).

3.2.2 VERIFICA DEI REQUISITI

L'Organismo di Vigilanza attesta, mediante dichiarazione sottoscritta e rilasciata dal designato componente entro 20 giorni dalla conoscenza della nomina, la sussistenza in capo al medesimo dei requisiti prescritti nonché l'assenza di eventuali cause di incompatibilità di cui *supra* sub 3.2. Tale dichiarazione viene trasmessa dall'O.d.V. al Consiglio di Amministrazione.

L'infedele dichiarazione da parte del componente dell'O.d.V. ne comporta l'immediata decadenza.

3.2.3. CAUSE DI DECADENZA

Il componente dell'Organismo di Vigilanza, successivamente alla nomina, decade da tale carica, qualora:

- si accerti che ha rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- sia stato condannato, con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.), anche se a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p. per uno degli illeciti tra quelli per i quali è applicabile il Decreto n. 231/2001;

Il componente dell'O.d.V. decade automaticamente qualora si dovesse realizzare una delle cause di revoca di cui al paragrafo 3.2 ovvero alle lettere a), b), c), d) e e) di cui al paragrafo 3.2.1.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve comunicare senza ritardo al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sotto la sua piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di decadenza sopra elencate.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, convoca senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché proceda -nella sua prima riunione successiva all'avvenuta conoscenza- alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza ed alla sua immediata sostituzione.

3.2.4. CAUSE DI SOSPENSIONE

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza le seguenti circostanze:

- 1) si accerti, dopo la nomina, che i componenti dell'Organismo di Vigilanza hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto ancora non passata in giudicato), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- 2) i componenti dell'Organismo di Vigilanza siano stati condannati con sentenza non definitiva, anche a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p. (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.) per uno degli illeciti tra quelli per i quali è applicabile il Decreto n. 231/2001;
- 3) l'avvenuta condanna con sentenza non definitiva per uno degli illeciti di cui al precedente paragrafo 3.2.1. e nei limiti di pena ivi previsti;
- 4) l'applicazione provvisoria di una delle misure previste dall'articolo 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, da ultimo sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55, e successive modificazioni e integrazioni;

5) l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

Il Consiglio di Amministrazione iscrive l'eventuale revoca dei soggetti, dei quali ha dichiarato la sospensione, fra le materie da trattare nella prima seduta consiliare successiva al verificarsi di una delle cause di sospensione indicate nel comma 1. Nelle ipotesi previste sub 4) e 5), la sospensione si applica in ogni caso per l'intera durata delle misure ivi previste.

In tali casi il Consiglio di Amministrazione dispone la sospensione della qualifica di componente l'Organismo di Vigilanza e senza indugio provvede alla nomina di un nuovo membro.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione dianzi citate, convoca senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché provveda, nella sua prima riunione successiva, a dichiarare la sospensione del soggetto nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza ed alla sua sostituzione.

3.2.5. TEMPORANEO IMPEDIMENTO DI UN COMPONENTE

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, al componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni ovvero di svolgerle con la necessaria indipendenza ed autonomia di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva e la conseguente necessità di astenersi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono cause di temporaneo impedimento:

- un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione ad un illecito presupposto;
- malattia o infortunio che si protraggono per oltre tre mesi e impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo.

In caso di temporaneo impedimento del componente dell'O.d.V. il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un sostituto che rimarrà in carica sino alla cessazione dell'impedimento e che deve risultare in possesso dei medesimi requisiti soggettivi di cui al precedente paragrafo 3.2.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di addvenire alla revoca del componente per il quale si siano verificate le predette cause di impedimento e alla sua sostituzione ove l'impedimento si protragga oltre 6 mesi.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un (1) anno e in ogni caso decade unitamente al CdA che l'ha nominato.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle proprie funzioni può avvalersi, ove necessario, di personale sia interno che esterno alla Società. In quest'ultimo senso l'O.d.V. può avvalersi anche del personale (dipendente o eventuali consulenti esterni) operante presso la Controllante impiegato nella erogazione delle prestazioni svolte in *outsourcing* a favore della Società.

3.3 COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto e dell'art. 30 del Decreto n. 81/2008, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'effettività del Modello Organizzativo e di Gestione, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello (segnalando l'opportunità di implementazione dello stesso all'Organo dirigente), nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti ovvero in presenza di modifiche normative od organizzative-aziendali capaci di impattare sulla disciplina di riferimento ovvero sul rischio reato;
- presentazione di possibili spunti di miglioramento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione, Datore di Lavoro, ecc.; in tutti i casi copia della proposta verrà trasmessa anche al Consiglio di Amministrazione;
- *follow-up*, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

L'Organismo di Vigilanza della Lubrani Multiservices s.r.l. è infine a disposizione, su richiesta di qualsiasi Destinatario del presente Modello Organizzativo e di Gestione, in merito al chiarimento di eventuali dubbi interpretativi concernenti il catalogo degli illeciti presupposto.

3.4 DESIGNAZIONE DELL'O.D.V. QUALE GESTORE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE A SENSI DEL D. LGS. N. 23 DEL 2024

Lubrani Multiservices S.r.l. ha designato -conformemente a quanto previsto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 24 del 2023 (cd 'Decreto whistleblowing')- un soggetto (dotato di competenze, autonomia e formazione adeguata) quale Gestore dei canali di segnalazione interna. Il particolare, il compito di Gestore dei canali di segnalazione interna è stato assegnato all'Organismo di Vigilanza della Società.

Il Gestore dei canali interni di segnalazione così designato è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) fornisce diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridici. Si assicura, inoltre che le predette informazioni vengano pubblicate in una apposita sezione del sito internet della Società.

3.5. L'INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DEI DESTINATARI (I CD. <FLUSSI INFORMATIVI> VERSO L'O.D.V.)

L' art. 6, comma secondo, lett. d) del Decreto 231 dispone che il Modello Organizzativo e di gestione preveda “*obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.*”, affinché tale Organismo possa espletare correttamente (in modo, per l'appunto, 'informato') la propria funzione.

Inoltre, l'art. 6, secondo comma *bis*, del Decreto 231 imponeva –come si è già detto– la previsione ed attivazione di “*uno o più canali che consent(issero) ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui [fossero] venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali (avrebbero dovuto garanti(re)) la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione*” nonché, in alternativa, l'attivazione di “*un canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante*”. Nella nuova versione conseguente alla novella del 2023 il secondo comma *bis* dell'art. 6 del Decreto ribadisce la necessità di codificare canali interni di segnalazione che consentano al gestore del canale di segnalazione nonché all'OdV di venire a conoscenza di violazioni del modello 231 /01, del Codice Etico ovvero di condotte concretanti illeciti presupposto.

Deve quindi essere garantita da apposita Procedura aziendale la tempestiva informativa da parte di tutti i Destinatari (vale a dire da Amministratori, Dipendenti, Consulenti e/o Collaboratori nonché Organi della Società e Socio Unico della stessa ed eventuali altri soggetti indicati nella Procedura *Whistleblowing*⁷), relativa a qualsiasi violazione -anche solo 'tentata', cioè condotte che si siano arrestate alla soglia del tentativo- dei principi / protocolli contenuti nel Codice Etico, nel Modello Organizzativo e di Gestione ovvero di condotte concretanti illecito presupposto. La Società ha a tal fine adottato una specifica Procedura di *Whistleblowing* (alla quale si rinvia), quale parte integrante del presente Modello Organizzativo e di Gestione, che garantisce l'immediata

⁷ Quanto ai Destinatari della Procedura *Whistleblowing* va detto infatti che la platea dei soggetti potenzialmente legittimati alla segnalazione è più ampia e comprensiva rispetto a quella omologa di esclusivo rilievo 231/2001. Si rinvia pertanto, per maggiore precisione, alla Procedura *Whistleblowing*.

acquisizione della segnalazione da parte dell'OdV a tal fine formalmente designato quale 'Gestore' del canale di segnalazione (*ex art. 4, comma secondo, D. Lgs. n. 24 del 2023*).

I Destinatari, in particolare, devono segnalare all'O.d.V., in veste di Gestore del canale interno di segnalazione, le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di illeciti o di comportamenti non conformi ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel Modello come meglio individuati nella Procedura *Whistleblowing*.

In particolare devono essere, senza ritardo, obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. tramite la Procedura *Whistleblowing* le informazioni, il più possibile circostanziate (l'elencazione che segue è puramente esemplificativa e non esaustiva):

→ che riguardano potenziali violazioni del Modello Organizzativo e di Gestione (Parte Generale e/o Parti Speciali), del Codice Etico, o delle Procedure aziendali (ivi compresa la Procedura *Whistleblowing*);

→ che illuminano eventuali ordini impartiti da soggetti gerarchicamente superiori e ritenuti dal segnalante in contrasto con la legge, le Procedure aziendali, il Modello e/o il Codice Etico;

→ che riguardino eventuali richieste od offerte di denaro, di doni (eccedenti il modico valore nel senso fatto proprio dal Codice Etico) o di altre utilità provenienti da o destinate a Pubblici Ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio e, comunque, soggetti appartenenti o collegati alla P.A.;

→ che illuminino eventuali induzioni -provenienti da Pubblico Ufficiale o incaricato di Pubblico Servizio (e comunque da soggetti appartenenti od operanti per la P.A.)- a dare o promettere indebitamente al medesimo o ad un terzo denaro o altre utilità;

→ che concernano eventuali offerte di denaro (o altre utilità) non dovute provenienti o promesse da soggetti operanti nella (o per la) Società e rivolte agli apicali (amministratori, direttori generali, dirigenti, sindaci, liquidatori) di altra Società, Associazione o Ente privato;

→ che riguardino eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni [sia 'materiali' (da intendersi come manomissioni/correzioni indebite del documento oggetto di falsificazione) sia ideologiche (da intendersi, ad esempio, come formalizzazione dell'operazione in fattura tra soggetti diversi da quelli che effettivamente hanno preso parte all'operazione o per ammontare diverso da quello reale)] nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;

→ che concernano sia violazioni sia carenze o inadeguatezze dei luoghi o delle attrezzature di lavoro, sia dei dispositivi di protezione (cd. 'DPI') messi a disposizione dalla Società, sia ogni altra situazione di rischio/incidente connessa alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;

→ che concernano illeciti/reati presupposto fonte di potenziale responsabilità amministrativa per la Società;

→ che concernano notizie ufficiali provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dalle quali si evinca anche il semplice svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, il suo personale ed i componenti dagli Organi della Società;

→ che riguardino eventuali ispezioni, accessi, contestazioni, rilievi, verbali di Autorità di Vigilanza, Ispettive, Pubblica Sicurezza, Polizia Giudiziaria, etc. relative a potenziali violazioni riferibili a personale operante per la Società;

Debbono inoltre essere trasmesse all'OdV tramite inoltre via mail al 'comune' indirizzo di posta elettronica **odv@lubranimultiservices.it** le informazioni (anche in questo caso il più possibile circostanziate):

→ relative a modifiche sia organizzative sia relative alle procedure aziendali vigenti;

→ concernenti le risultanze periodiche delle attività di controllo eventualmente poste in essere dalle varie Funzioni aziendali (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc);

→ che riguardino eventuali aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;

→ che riguardino procedure relative alla eventuale richiesta, erogazione ed utilizzo di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o comunque altre erogazioni provenienti da parte dello Stato, Regioni, Comuni od altri enti pubblici o dalla Comunità europea;

→ concernenti la reportistica periodica in materia di salute e di sicurezza sul lavoro nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi; inoltre, con cadenza annuale, il Datore di Lavoro riferisce all'O.d.V. ai sensi del Decreto n. 81/2008, l'esito della attività svolta in relazione alla organizzazione ed al controllo effettuati sul sistema di gestione aziendale della salute e sicurezza nonché sulla possibile variazione dei profili di rischio;

→ il progetto di bilancio civilistico nonché il bilancio definitivamente approvato dall'Assemblea dei quotisti;

→ dichiarazioni fiscali;

→ mutamenti nell'organizzazione e nell'attività aziendale in relazione al progresso scientifico e tecnologico;

→ mancanze/violazioni sensibili ai fini del Decreto 231 commesse/ascrivibili/contestate nei confronti di soggetti terzi in rapporti con la Società ovvero provvedimenti assunti dalla Società nei confronti dei medesimi

→ concernenti l'inizio del procedimento disciplinare nei confronti di personale della Società per illeciti involgenti violazioni del Modello 231 e del Codice Etico (eventualmente già oggetto di segnalazione riservata inviata mediante Procedura *Whistleblowing*): in particolare l'O.d.V. deve essere informato dell'apertura di un procedimento disciplinare, dell'incolpazione formulata nei confronti del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare (ovvero dell'archiviazione del procedimento e della relativa motivazione) e degli esiti del medesimo (anche al fine -in qualità di Gestore della segnalazione- della doverosa interlocuzione con il segnalante *ex art. 5 D. Lgs. n. 24 del 2023*);

→ l'OdV è, infine, destinatario di flussi ad evento da parte del Collegio Sindacale, nel caso quest'ultimo rilevi carenze e violazioni rilevanti ai fini del Modello Organizzativo e di Gestione, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto; a sua volta l'OdV è tenuto a comunicare al

Collegio Sindacale le carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello Organizzativo 231, ad esempio nell'ambito delle verifiche sui processi sensibili ai rischi fiscali, su quelli relativi ai rischi di condotte corruttive, alla commissione dei reati societari, di salute e sicurezza sul lavoro, in ambito ambientale.

Dal punto di vista della gestione delle informazioni ricevute, l'O.d.V., valutate le segnalazioni (e fatto salvo quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing), ove ritenuto utile/necessario, decide in ordine all'attività ispettiva eventualmente da compiere, utilizzando, all'uopo, le risorse interne (ivi comprese quelle di Controllante che svolgano servizi in *outsourcing* per la Società) o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionisti esterni, qualora l'attività ispettiva richieda specifiche e particolari competenze od in casi di particolare complessità.

Per le questioni connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'O.d.V. potrà inoltre avvalersi delle risorse attivate dalla Società per la gestione dei relativi aspetti.

L'OdV. deve agire garantendo che i soggetti segnalanti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, dirette o indirette per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione assicurando la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano il disvelamento della relativa identità). Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito adeguato alle stesse. Non può, inoltre, essere rivelata, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, l'identità del segnalante (o qualsiasi altra informazione dalla quale la stessa possa evincersi).

Nell'ambito del procedimento disciplinare che dovesse sorgere in seguito a segnalazione di violazioni sensibili secondo la Procedura *Whistleblowing* ove la contestazione disciplinare risulti fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla sola segnalazione, non può essere rivelata l'identità del segnalante. Nel caso, invece, di contestazione fondata esclusivamente o anche solo parzialmente sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione risulterà utilizzabile ai fini disciplinari nel solo caso di previo consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

Nell'ambito della procedura di segnalazione la persona coinvolta può essere sentita, ovvero su richiesta della stessa, deve essere sentita anche mediante procedimento/interlocazione cartolare.

Il link dedicato esclusivamente alla Procedura *Whistleblowing* idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante è <https://lubranimultiservices.it/whistleblowing>

Per tutte le comunicazioni/ segnalazioni all'OdV non rientranti nella Procedura *Whistleblowing* si rammenta l'indirizzo di posta elettronica 'ordinaria' (cd. 'peo') dell'Organismo di Vigilanza della Lubrani Multiservices S.r.l.: odv@lubranimultiservices.it

3.6. RIPORTO DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI (I CD. <FLUSSI INFORMATIVI> DALL'O.D.V.)

L'O.d.V. effettua una periodica attività di *reporting* agli Organi della Società e, in particolare, relaziona per iscritto, con cadenza annuale, il CdA sull'attività svolta (indicando, in

particolare, i controlli effettuati, l'esito degli stessi, l'eventuale esigenza di aggiornamenti della mappatura dei rischi, precisando il rendiconto del fondo patrimoniale gestito dall'Organismo) nonché sul piano annuale delle attività di verifica, controllo e aggiornamento che verranno svolte nel corso dell'anno successivo, salvo eventuali criticità che dovessero manifestarsi tali da rendere necessario, o anche solo opportuno, un riporto immediato 'ad evento'. Analoga relazione scritta viene trasmessa, con cadenza annuale, al Datore di Lavoro della Società per gli aspetti rilevanti ai fini della salute e sicurezza sul lavoro.

L'attività di reporting avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività svolta dall'O.d.V.;
- eventuali problematiche o criticità che siano emerse nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o opportune, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal CdA;
- l'accertamento di comportamenti/prassi aziendali non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che possano essere commessi illeciti rilevanti ai fini del Decreto (anche se -in prima analisi- non nell'interesse o a vantaggio dell'Ente);
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle risorse aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o di indagine;
- la mancata attivazione del procedimento disciplinare relativamente a violazioni rilevanti ai fini del presente Modello di Organizzazione e Gestione;
- qualsiasi ulteriore informazione comunque ritenuta utile.

In ogni caso, l'O.d.V. dovrà rivolgersi al Consiglio di Amministrazione e al Datore di Lavoro (a quest'ultimo, in particolare, per la materia della salute e sicurezza sul lavoro) ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Parimenti il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V.

Il contenuto delle riunioni verrà verbalizzato e le copie dei verbali verranno conservate dall'O.d.V.

Ogni informazione, e/o verbalizzazione prevista nel presente Modello e che vede parte in causa l'Organismo di Vigilanza deve essere archiviata e conservata da quest'ultimo su supporto cartaceo o informatico per un periodo di tempo non inferiore a 10 anni (è fatto salvo un maggior tempo di conservazione imposto da ragioni di tutela dell'Ente collegate alle peculiarità/esigenze del caso concreto quali, ad esempio, possibile attivazione del rimedio straordinario della revisione della sentenza di condanna dell'Ente, prescrizione 'dilatata' dell'illecito amministrativo conseguente all'operare delle cause interruttive di cui all'art. 22 comma secondo del Decreto 231, etc.). L'accesso alla documentazione è consentito ai membri del Consiglio di Amministrazione, salvo non

riguardi indagini nei confronti di singoli componenti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione dell'intero Consiglio di Amministrazione.

Quanto, invece, alla conservazione della documentazione inerente le segnalazioni effettuate mediante Procedura *Whistleblowing* essa (completa di eventuale documentazione/ allegati di supporto/ approfondimento) deve essere conservata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, in ogni caso, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto *Whistleblowing* e del principio di cui agli articoli 5 paragrafo 1, lett. e) del Regolamento UE 2016/679 e 3, comma primo lett. e) del >D. Lgs. n. 51 del 2018.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

3.7 RIPORTO DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA CAPOGRUPPO (I CD. <FLUSSI INFORMATIVI> TRA O.D.V.)

In ossequio a quanto previsto dalla Linee Guida di gruppo adottate dalla Controllante Cooperativa Guardiani Giurati Lubrani Scarl, è istituito il flusso informativo di cui *infra* tra gli Organismi di Vigilanza delle due Società.

La previsione di flussi informativi tra OdV delle società del medesimo gruppo è del resto suggerita anche da Confindustria nelle sue Linee Guida (edizione 2021): *“è auspicabile che tra gli Organismi di vigilanza delle varie società del gruppo si sviluppino rapporti informativi, organizzati sulla base di tempistiche e Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini di attività ispettive da parte degli organi di controllo”*.

In particolare, onde procurare un costante miglioramento delle procedure aziendali adottate dalle Società del Gruppo Lubrani a presidio del rischio 231, è previsto un dialogo tra i due Organismi di Vigilanza che si sostanzia ne:

- l'invio all'OdV della controllante da parte dell'Organismo di vigilanza della Lubrani Multiservices S.r.l. dell'elencazione delle principali verifiche pianificate;
- la trasmissione delle relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza della Lubrani Multiservices S.r.l. per il Consiglio di Amministrazione relative alle attività svolte;
- la programmazione annuale di un incontro tra gli Organismi di vigilanza (in occasione del quale procedere ad un confronto tra i due Organismi anche in funzione di eventuali implementazioni dei rispettivi Modelli/ procedure / policy / documenti aziendali);
- l'invio – ad evento – di eventuali segnalazioni di condotte concretanti violazioni del Modello Organizzativo / Procedure/ Codice Etico potenzialmente impattanti -direttamente o anche solo indirettamente- sulla Capogruppo.

3.8. REGOLE DI COMPORTAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il componente dell'O.d.V., nonché le risorse di cui eventualmente si avvalga, sono chiamati al rigoroso rispetto delle norme etiche e comportamentali di carattere generale di cui al Codice

Etico, del presente Modello, nonché dello specifico Regolamento di funzionamento dell'O.D.V. redatto e adottato dall'Organismo medesimo entro tre mesi dalla accettazione della nomina nonché degli ulteriori specifici standard di condotta di seguito indicati [cogenti anche per tutte le altre risorse (interne ed esterne) chiamate a fornire supporto all'attività dell'Organismo].

Nell'espletamento del proprio incarico, è fatto obbligo al componente l'O.d.V. di:

- assicurare la realizzazione dei compiti assegnati con onestà, obiettività ed accuratezza;
- garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione delle norme etiche e/o di comportamento;
- non accettare doni o vantaggi di altra natura dalla Società ovvero da personale, clienti, fornitori o soggetti appartenenti alla P.A. con i quali la Società intrattiene rapporti;
- evitare comportamenti che possano ledere il prestigio e la professionalità dell'O.d.V. o della Società;
- evidenziare al CdA eventuali cause che rendano impossibile o difficoltoso l'esercizio dell'attività di propria competenza;
- riportare fedelmente i risultati della propria attività;
- osservare scrupolosamente la legge con particolare riferimento a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231 del 2001 e dal D. Lgs. n. 24 del 2023.

CAPITOLO 4

SISTEMA DICLIPLINARE

4.1. PREMESSA

L'erezione di un articolato sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle regole contenute nel Modello Organizzativo e di Gestione, ivi incluso il Codice Etico, è punto qualificante ed irrinunciabile al fine di assicurare l'efficace attuazione del Modello Organizzativo e di Gestione nel suo complesso.

L'art. 6, comma 2, del Decreto impone, come in precedenza illustrato, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare i comportamenti difformi da quelli previsti dal Modello Organizzativo (mancando il quale il Modello stesso si rivelerebbe, in punto efficacia prescrittiva, *'telum imbelle sine ictu'*).

L'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto prevedeva, inoltre, nella formulazione *ante* novella del 2023, che nel sistema disciplinare così adottato venissero previste sanzioni specifiche nei confronti di chi avesse violato le misure di tutela del segnalante, nonché di chi avesse effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si fossero rivelate infondate. Il testo novellato del comma due – bis dell'art. 6 del Decreto non esplicita più tali prescrizioni le quali peraltro continuano ad essere coerenti e in linea con la nuova disciplina e, dunque, tuttora valido riferimento ai fini della implementazione del sistema disciplinare. Va altresì ricordato che, secondo quanto previsto dall'art. 21 comma secondo del D. Lgs. n. 24 del 2023 il Modello Organizzativo e di Gestione deve prevedere specifiche sanzioni nei confronti di coloro che si accerti, all'esito di giudizio disciplinare, essere responsabili delle condotte di cui alle lettere da a) a c) del primo comma del citato art. 21.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale instauratosi in relazione alla medesima violazione, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello Organizzativo e di Gestione sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito penale che le violazioni del medesimo possono determinare. La sanzione disciplinare è caratterizzata infatti da principi di tempestività ed immediatezza; qualora si facesse dipendere l'irrogazione della sanzione dall'esito di un giudizio penale, eventualmente instauratosi in seguito alla presunta commissione di uno degli illeciti presupposto previsti dal Decreto, diventerebbe estremamente arduo assicurare l'efficace (e, dunque, tempestiva) attuazione del Modello Organizzativo.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare del presente Modello Organizzativo e di Gestione, i Consiglieri Amministrazione, i Sindaci, il Componente l'OdV, i Collaboratori, i Consulenti e tutti i lavoratori Dipendenti della Lubrani Multiservices S.r.l.

Tale sistema sanzionatorio deve essere differenziato a seconda della categoria di riferimento: per i Dipendenti, ovvero per coloro che sono soggetti alla direzione e vigilanza, per i Dirigenti stessi, in relazione alla diversa tipologia contrattuale che li lega alla società ed infine per gli Amministratori e Sindaci (la violazione del Modello Organizzativo e/o delle Procedure Aziendali/Codice Etico da parte di soggetti terzi controparti contrattuali della Società genererà le conseguenze previste in specifiche clausole negoziali inserite/ da inserire nel testo del contratto).

Inoltre, le sanzioni disciplinari sono graduate tenendo conto della gravità dell'illecito commesso. Quali criteri di riferimento atti a commisurare la sanzione disciplinare all'illecito commesso, si individuano le seguenti circostanze (in massima parte tratte dal Contratto Collettivo

Nazionale per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari – art. 101. – vigente):

criteri obiettivi:

- il livello di responsabilità connesso alla posizione di lavoro occupata;
- rilevanza degli obblighi violati;
- entità del danno o grado di pericolo arrecato alla Società, agli utenti o ai terzi;
- proporzionalità fra infrazione e sanzione e gradualità della sanzione;
- eventuale reiterazione della mancanza;
- eventuale recidiva (sempreché non siano decorso più di due anni dalla irrogazione della precedente sanzione disciplinare)
- la rilevanza, ai fini dell'osservanza Decreto, degli obblighi violati;
- oggettiva gravità della violazione;
- l'incidenza della violazione sul rapporto di fiducia instaurato con la Società tenendo anche conto dell'esistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari.

criteri soggettivi:

- l'elemento soggettivo – colpa lieve, grave o con previsione, dolo generico, eventuale, diretto – che ha animato la condotta del dipendente;
- l'eventuale intenzionalità del comportamento dal quale è scaturita la violazione;
- il grado di negligenza, imprudenza e imperizia dimostrato nella commissione della violazione con specifico riferimento alla possibilità o meno di prevedere l'evento.

L'attivazione, sulla base delle segnalazioni pervenute dalle funzioni competenti o dall'Organismo di Vigilanza, lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare nei confronti dei Dipendenti sono affidati, nell'ambito delle competenze allo stesso attribuite come da atto costitutivo, all'amministratore delegato che riveste la qualifica di Datore di Lavoro.

Gli interventi sanzionatori nei confronti dei soggetti esterni sono parimenti affidati all'amministratore delegato della Società su segnalazione scritta del responsabile della funzione che gestisce il contratto o presso cui opera il lavoratore autonomo ovvero il fornitore ovvero su segnalazione dell'OdV qualora il medesimo, nello svolgimento delle sue funzioni, venga a conoscenza dell'infrazione contrattualmente rilevante.

La verifica dell'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto dal Modello Organizzativo, il monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venga a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo e di Gestione, ovvero nel caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, i Dipendenti saranno passibili di sanzione disciplinare secondo le indicazioni di cui al Contratto Collettivo di Lavoro per i Dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari loro applicabile e nel rispetto dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n° 300 (cosiddetto "Statuto dei Lavoratori").

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere pubblicato nel sito internet aziendale, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.

Quanto ai soggetti ‘non Dipendenti’ -che sono legati alla Società da rapporto contrattuale di natura diversa rispetto a quello di lavoro dipendente-, le misure sanzionatorie ad essi applicabili devono garantire il rispetto della legge e devono essere compatibili con il contenuto dei contratti sottoscritti tra le parti. Laddove la violazione del Modello Organizzativo e di Gestione e/o del Codice Etico risulti di significativa gravità, potrà pervenirsi alla risoluzione del contratto (previo inserimento in tal senso di specifica clausola risolutiva espressa).

4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Al fine di correlare le sanzioni disciplinari previste dal C.C.N.L. alle condotte violative degli obblighi discendenti dall’osservanza del Decreto n. 231/2001, dal Codice Etico e dal presente Modello (Parte Generale, Parti Speciali, Procedura Whistleblowing) nonché dai protocolli operativi dal medesimo richiamati, si individuano qui di seguito i seguenti criteri applicativi (tenuto conto che -in linea di principio- le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale e scritto pertengono a mancanze di minore entità):

1) il provvedimento del rimprovero verbale si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Codice Etico, dal presente Modello ovvero dalle procedure e norme interne previste nelle Parti Speciali allegate al Modello, qualora le medesime condotte siano state animate da mera e lieve negligenza operativa.

A titolo esemplificativo, tra tali comportamenti rientra la ritardata segnalazione all’O.d.V. delle informazioni da trasmettere nei periodici flussi ai sensi del presente Modello; l’archiviazione disordinata/scorretta di documentazione (tale da comportare criticità nella ricostruzione del flusso informativo, comunque di possibile -sia pure difficoltosa- ricostruzione) comprovante l’osservanza delle prescrizioni del presente Modello e delle Parti Speciali ad esso allegati; l’episodica non partecipazione ad eventi formativi organizzati dalla Società in ambito 231/01 (in assenza di documentata giustificazione); la violazione episodica di un precetto del Codice Etico che non presenti immediato rilievo ai fini 231/01 ed alla quale non sia conseguito alcun evento; con riferimento all’osservanza del decreto n. 81 del 2008, tra tali comportamenti rientra, sempre a titolo esemplificativo, la violazione della normativa relativa alla sicurezza sul lavoro a cui non sia seguito alcun evento lesivo né alcun concreto pericolo.

2) Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di lieve ma reiterata inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Codice Etico, dal presente Modello ovvero dalle procedure e norme interne previste nelle parti speciali allegate al Modello, qualora le medesime condotte siano state animate da reiterata negligenza operativa, correlandosi detto comportamento ad una condotta reiterata di minor gravità del dipendente.

A titolo esemplificativo, tra tali comportamenti rientra la reiterata ritardata segnalazione all’O.d.V. delle informazioni da trasmettere nei periodici flussi ai sensi del presente Modello; la reiterata scorretta archiviazione di documentazione comprovante l’osservanza delle prescrizioni del presente Modello e delle parti speciali ad esso allegati; la reiterata violazione di un precetto del Codice Etico che non presenti immediato rilievo ai fini 231/01 ed alla quale non sia conseguito alcun evento; con riferimento all’osservanza del decreto n. 81 del 2008, tra tali comportamenti rientra, sempre a titolo

esemplificativo, la reiterata violazione della normativa relativa alla sicurezza sul lavoro a cui sia non sia seguita alcuna lesione.

3) Il provvedimento della multa con misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera si applica in caso: di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate nei protocolli operativi allegati al Modello, ovvero ancora adozione di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, qualora le medesime condotte siano state animate da negligenza operativa, correlandosi detto comportamento ad una condotta di crescente gravità rispetto al punto 2 del dipendente.

A titolo esemplificativo, tra tali comportamenti rientra la mancata segnalazione all'O.d.V. delle informazioni da trasmettere periodicamente; la reiterata mancata partecipazione, in assenza di documentata giustificazione, alle sessioni formative attivate dalla Società in materia 231/01 o di salute e sicurezza sul lavoro; l'omissione della dovuta vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della sfera di responsabilità del preposto; la violazione di un precetto del Codice Etico che presenti attinenza con il D. lgs. 231/01 con riferimento all'osservanza del decreto n. 81 del 2008. Tra tali comportamenti rientra la violazione della normativa relativa alla sicurezza sul lavoro da cui sia causalmente derivato un evento lesivo riconducibile al concetto di lesione colposa lieve.

4) Il provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da uno a sei giorni si applica in caso: di inosservanza grave dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, ovvero violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate nelle parti speciali allegate al Modello, ovvero ancora adozione di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, qualora le medesime condotte siano state animate da grave negligenza operativa.

A titolo esemplificativo, tra tali comportamenti rientra l'inosservanza grave delle prescrizioni del Codice Etico, l'omissione e il rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del presente Modello; l'inosservanza delle disposizioni dei poteri di firma e del sistema delle deleghe vigente in seno alla Società; la violazione delle procedure operative prescritte nei protocolli in materia di illeciti contro la pubblica amministrazione; la reiterata violazione di un precetto del Codice Etico che presenti attinenza con il D. lgs. 231/01; l'erronea segnalazione whistleblowing nel caso di cui all'art. 16, comma terzo, D. Lgs. n. 24 del 2023 in presenza di accertata colpa grave del segnalante; con riferimento alle violazioni del Decreto Legislativo n. 81 del 2008 tra tali comportamenti rientra l'omessa segnalazione al Datore di Lavoro di comportamenti integranti illecito disciplinare da parte del personale sottoposto alla propria vigilanza soprattutto nell'area della sicurezza sul lavoro ex Decreto n. 81/2008; la violazione della normativa relativa alla sicurezza sul lavoro da cui sia causalmente derivato un evento lesivo riconducibile al concetto di lesione colposa grave; l'omesso svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni riservate *whistleblowing* ricevute dal Gestore del canale di segnalazione a tal fine designato dalla Società delegate a personale dipendente della Società; l'adozione di condotte volte ad impedire/ ritardare l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni *whistleblowing* ovvero la colposa violazione dell'obbligo di riservatezza posto a tutela del segnalante (o dei soggetti ad esso equiparati ai fini di tutela dal D. Lgs. n. 24 del 2023); la inveritiera segnalazione *whistleblowing* nel caso di cui all'art. 16, comma terzo, D. Lgs. n. 24 del 2023 in presenza di accertata colpa grave del segnalante.

5) Il provvedimento del licenziamento disciplinare (con o senza preavviso) si applica in caso: di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili per la realtà aziendale della Società, di un comportamento consapevolmente in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello e/o del Codice Etico, che, ancorché solo astrattamente suscettibile di configurare uno degli illeciti presupposto per i quali è applicabile il

Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro, ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria, correlandosi detto comportamento alla condotta del dipendente che realizzi una condotta rientrante nel punto 4), qualora l'infrazione assuma carattere di particolare gravità.

A titolo esemplificativo, tra le condotte passibili della predetta sanzione, rientra il comportamento fraudolento inequivocabilmente diretto alla commissione di un illecito presupposto ai sensi del Decreto n. 231/2001, la condotta di deliberata falsificazione anche per omissione dei reports destinati all'O.d.V. nelle aree sensibili per l'attività di impresa della Società (quali, tra le altre, le aree concernenti la sicurezza sul lavoro o i rapporti con la Pubblica Amministrazione); dolosa distruzione o alterazione della documentazione prescritta dai protocolli operativi, l'ostacolo anche surrettizio ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni o alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni in aree sensibili; la violazione di un precetto del Codice Etico che presenti specifica attinenza con il D. Lgs. n. 231/01 e concreti –anche solo astrattamente- un illecito presupposto fonte di responsabilità amministrativa ai sensi del citato Decreto; la violazione della normativa relativa alla sicurezza sul lavoro da cui sia causalmente derivato un evento lesivo riconducibile al concetto di lesione colposa gravissima o di omicidio colposo; la consapevole violazione dell'obbligo di riservatezza posto a tutela del segnalante (o dei soggetti ad esso equiparati ai fini di tutela dal D. Lgs. n. 24 del 2023)⁸ ovvero l'intenzionale realizzazione di condotte ritorsive a seguito (e per il fatto) di segnalazione *Whistleblowing* (riservata o, *ab origine*, anonima che sia) o, ancora, la dolosa realizzazione di condotte (attive od omissive) di ostacolo alla segnalazione *whistleblowing* o, infine, la non veritiera segnalazione *whistleblowing* nel caso di cui all'art. 16, comma terzo, D. Lgs. n. 24 del 2023 in presenza di accertato dolo del segnalante.

La funzione aziendale competente alla contestazione disciplinare ed alla gestione del successivo procedimento disciplinare notizia senza indugio l'OdV in merito alla apertura del procedimento disciplinare nonché in merito al suo epilogo nei vari gradi in cui il medesimo eventualmente si sviluppi.

4.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEI REVISORI E DEL COMPONENTE ODV

In caso di violazione del Modello, delle Procedure e/o delle norme interne previste e/o richiamate nei protocolli operativi allegati al Modello, nonché del Codice Etico da parte di soggetti che ricoprono la funzione di componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Assemblea dei Soci e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione per le loro opportune determinazioni da adottarsi con le procedure previste dalla normativa civilistica.

In caso di violazione del Modello delle Procedure e/o delle norme interne previste e/o richiamate nei protocolli operativi allegati al Modello, nonché del Codice Etico da parte di componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere tutte le opportune iniziative da adottarsi con le procedure previste dalla normativa civilistica (tra le quali ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci, allo scopo di mettere in atto i provvedimenti del caso).

Qualora il componente l'Organismo di Vigilanza commetta accertata violazione del Modello 231/2001 o del Codice Etico e di Comportamento, ovvero ometta di adempiere ai propri doveri di vigilanza stabiliti dalla legge, nonché agli obblighi e ai compiti previsti dal Regolamento

⁸ Restano ovviamente salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali.

dell'Organismo stesso, il Consiglio di Amministrazione valuta la necessità di procedere con le iniziative del caso.

4.4 PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento ha inizio a seguito della ricezione, da parte delle funzioni aziendali di volta in volta competenti di seguito indicate, della comunicazione con cui l'O.d.V. o altro soggetto aziendale segnala l'avvenuta violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di un dipendente della Società.

Più precisamente, quanto all'attivazione 'disciplinare' dell'Organismo di Vigilanza, in tutti i casi in cui l'O.d.V. riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il fondato sospetto di una violazione del Modello Organizzativo, della Parti Speciali, della Procedura Whistleblowing nonché del Codice Etico, l'Organismo stesso ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'O.d.V. valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata l'ipotizzata violazione. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti (quali, tra gli altri e ove esistente, il superiore gerarchico della risorsa) e al Datore di lavoro; in caso negativo, trasmette la segnalazione solo al Datore di lavoro ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi, disposizioni o regolamenti applicabili.

In particolare, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione ed alla figura aziendale competente in relazione alla Gestione del Personale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o 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 verosimilmente irrogabile.

Segnalata la violazione, la procedura disciplinare nei riguardi dei lavoratori Dipendenti sarà regolata conformemente all'art. 7 della legge 20/5/1970 n. 300 ("Statuto dei Lavoratori") e alle disposizioni collettive contemplate dal contratto disciplinante il rapporto di lavoro con il soggetto nei confronti del quale sarà attivato il procedimento disciplinare.

In particolare, accertata una circostanza o un comportamento costituente illecito disciplinare, l'addebito dovrà essere tempestivamente contestato al lavoratore (per contestazioni disciplinari più gravi del rimprovero verbale necessariamente in forma scritta indicando specificamente le circostanze e/o comportamenti di fatto costituenti l'illecito, nonché le norme e/o disposizioni ritenute violate) con applicazione integrale delle previsioni del CCNL applicabile.

L'O.d.V., cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Laddove il Datore di Lavoro non ritenga di dover irrogare alcuna sanzione, invia all'O.d.V. motivata relazione sul punto.

4.4.1 TERZI DESTINATARI

Qualora riscontri la violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di un Terzo Destinatario, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione e al responsabile di funzione responsabile della gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o 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 eventuale risoluzione del contratto.

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni alla Lubrani Multiservices S.r.l. che, in contrasto con il presente Modello ovvero con il Codice Etico, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti di fornitura, nei contratti di appalto e di subappalto, nei contratti di consulenza e in qualsiasi altra convenzione scritta con fornitori della Società, partner in associazioni temporanee di imprese, consorzi e qualsivoglia altra forma di associazione con società del settore, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta ovviamente salva l'ulteriore riserva di richieste di risarcimento dei danni qualora da tali comportamenti derivino danni concreti per la Società, come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle sanzioni previste dal Decreto medesimo. L'O.d.V., cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'effettiva risoluzione del rapporto contrattuale.

4.5. VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO

Ai fini dell'espletamento del compito istituzionale di verifica circa l'efficacia del presente Modello, l'O.d.V. pone in essere due distinte tipologie di verifiche:

1. verifiche sugli atti: con cadenza annuale l'O.d.V. procede ad una verifica dei principali atti societari (ad esempio: delibere aventi ad oggetto atti di straordinaria amministrazione, verbali del cda di conferimento di deleghe e procure, convenzioni con Enti pubblici, etc.) e dei contratti di maggior rilievo conclusi dalla Società in aree sensibili. L'O.d.V. prenderà anche visione completa del libro delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e di quello relativo ai Verbali dell'Assemblea dei Soci.

2. verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'O.d.V. Nello specifico l'O.d.V. dovrà accertarsi che il Modello sia coerente con le procedure aziendali e le prassi organizzative, con ciò adempiendo alla previsione di cui all'art 6, comma 1° lettera b) e art. 7, comma 4° del Decreto. Inoltre sarà intrapresa dallo stesso O.d.V. con interviste a campione una *review* di tutto i flussi ricevuti nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dai soggetti interessati e preposti e delle criticità eventualmente emerse.

4.6. AGGIORNAMENTO E INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione della Società è competente per ogni modifica e/o integrazione si rendesse necessaria al presente Modello.

In particolare, integrazioni o modifiche del Modello e delle Parti Speciali potrebbero rendersi necessarie per mutamenti del quadro normativo di riferimento, modifiche rilevanti nella struttura

aziendale, segnalazione di punti di debolezza del Modello o introduzione di nuovi e rilevanti processi aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione aggiorna e/o integra il Modello sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza e sulla base di quanto da esso segnalato.