



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

ex D.Lgs. 8 giugno 2011 n.231

LDM s.r.l.
Viale Regina Margherita, 30
20122 Milano
P.IVA e Codice Fiscale 09975270969

Indice delle Revisioni

Revisione	Data	Causale
0	3/11/2021	Prima emissione
1	13/5/2022	Aggiornamento a seguito di modificazioni del quadro normativo con introduzione della L. 22/22 che ha ampliato il catalogo dei Reati introducendo l'art. 25 septiesdecies, sui "reati contro il patrimonio culturale" e l'art. 25 duodevicies, in materia di "riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

Sommario

PREMESSA	4
STRUTTURA DEL DOCUMENTO	4
DESTINATARI	5
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	6
1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche.....	6
1.2. Fattispecie di reato previste dal Decreto	6
1.3. Sanzioni previste.....	8
1.4. La condizione esimente: i modelli di organizzazione, gestione e controllo	8
1.5. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria	8
2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI LDM s.r.l... 9	9
2.1. Oggetto sociale e sistema di governance di LDM s.r.l.....	9
2.2. La costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di LDM s.r.l.	9
2.3. Mappatura delle attività sensibili.....	9
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	10
3.1. La funzione	10
3.2. Nomina e composizione dei Membri dell'Organismo di Vigilanza.....	10
3.3. Revoca, Sostituzione, decadenza e recesso	10
3.4. Attività e poteri.....	11
3.5. La segnalazione delle violazioni.....	11
3.6. Flussi Informativi da e verso l'Organismo	12
3.7. Prestazioni da parte di altre società	12
4. IL SISTEMA SANZIONATORIO	13
5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	15

PREMESSA

Attraverso il presente documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da LDM s.r.l. (di seguito anche la “Società”) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”), la Società intende:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, analizzando i potenziali rischi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e valorizzando e integrando i relativi presidi di controllo, atti a prevenire la realizzazione di tali condotte;
- promuovere in misura sempre maggiore una cultura aziendale orientata all’eticità, correttezza e trasparenza delle attività;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell’ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell’esercizio dell’attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari alla legge e alle regole aziendali.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello organizzativo” o “Modello”), pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati richiamati dal Decreto.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

La struttura del Modello si compone di:

- **Parte Generale**, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione e i principi generali di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- **Parti Speciali**, che descrivono, per ciascuna area di attività aziendale soggetta a potenziale “rischio 231”, le fattispecie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare, nonché i presidi di controllo da porre in essere per la prevenzione dei rischi.
- **Codice Etico**, che definisce i valori e principi etici generali a cui gli organi societari e i loro componenti nonché i dipendenti, i collaboratori e i consulenti di LDM s.r.l. si devono ispirare nella conduzione delle proprie attività, al fine di impedire il verificarsi di comportamenti illeciti o non allineati agli standard aziendali.
- **Statuto ODV**, Che determina i principi di composizione e funzionamento dell’Organismo di Vigilanza costituito all’interno di LDM s.r.l. per il monitoraggio e la sorveglianza sulla corretta applicazione in azienda dei principi previsti dal modello 231/01
- **Sistema disciplinare 231**, il sistema di sanzioni disciplinari previsto in modo congiunto al sistema disciplinare del CCNL applicato in azienda per le violazioni specifiche delle norme e dei principi del MOG 231/01.

Il modello comprende inoltre i seguenti Allegati, che ne fanno parte integrante:

- 1) Elenco reati presupposto
- 2) Organigramma aziendale
- 3) Sistema di deleghe e poteri
- 4) Manuale delle procedure
- 5) Documento unico di valutazione dei rischi
- 6) Linee guida di Confindustria

DESTINATARI

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima. Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

- gli organi sociali (compresi l’Amministratore e il Presidente) nonché i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo della Società o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione di “soggetti apicali”;
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo) anche solo di fatto;
- tutto il personale della Società, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale;
- chiunque agisca in nome e per conto della Società sotto la sua direzione e vigilanza.

Ai collaboratori esterni, consulenti, intermediari, fornitori, partner d’affari e altre controparti contrattuali in genere, la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato". Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato. Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001 un ente può essere ritenuto "responsabile" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società stessa, da:

- soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio alla società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito. Del pari, la responsabilità incombe sulla società ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'ente, abbia comunque fatto conseguire un "vantaggio" alla persona giuridica di tipo economico o meno.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

1.2. Fattispecie di reato previste dal Decreto

Il Decreto riguarda esclusivamente alcune particolari fattispecie di illecito penale, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo. Tali fattispecie di reato possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **Indebita percezione di erogazioni**, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017]
- **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]
- **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]
- **Concussione, induzione indebita a dare o promettere altre utilità e corruzione** (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019]
- **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]
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- **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]

- **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]
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- **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]
- **Reati di abuso di mercato** (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- **Altre fattispecie in materia di abusi di mercato** (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
- **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]
- **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. 195/21]
- **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]
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- 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]
- **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]
- **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]
- **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]
- **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]
- **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
- **Reati Tributarî** (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/01) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 75/20]
- **Contrabbando e mancato pagamento dei diritti di confine** (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/01) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 75/20]
- **Delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/01) [articolo aggiunto dalla L. 22/22]
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 25 duodevices) [articolo aggiunto dalla L. 22/22]
- **Delitti tentati** (Art. 26, D.Lgs. 231/02)
- **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (Art. 12, L. n. 9/13) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

1.3. Sanzioni previste

Qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, a carico della società sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare entro limiti definiti per legge.
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - confisca del prezzo o del profitto del reato;
 - pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.

1.4. La condizione esimente: i modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore "esimente" ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dagli enti. L'ente non risponde infatti dei reati commessi nel suo interesse o vantaggio da parte di uno dei soggetti apicali se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- il reato rilevante ai sensi del Decreto è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello organizzativo;
- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto. La responsabilità amministrativa della società è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2, D.Lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.5. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, co. 3, D.Lgs. 231/2001 prevede che "i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati". Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI LDM s.r.l.

2.1. Oggetto sociale e sistema di governance di LDM s.r.l.

Il core business della Società è la movimentazione di merci, la consulenza logistica e la gestione dei magazzini sia per conto terzi che direttamente. Le attività possono essere svolte sia come intermediario con acquisizione contratto e affidamento ad appaltatori qualificati che direttamente.

2.2. La costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di LDM s.r.l.

Il processo di costruzione del Modello si è sviluppato attraverso le fasi progettuali di seguito descritte:

- Individuazione delle attività e dei processi nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto (“attività sensibili”), nonché delle Funzioni / Uffici aziendali coinvolti nello svolgimento di tali attività.
- Analisi delle attività e dei processi sensibili e rilevazione dei meccanismi organizzativi e di controllo in essere o da adeguare. Il sistema di controllo è stato esaminato prendendo in considerazione i seguenti presidi standard di prevenzione:
 - esistenza di procedure formalizzate;
 - tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
 - esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi formalizzati e coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
 - rispetto del principio di separazione dei compiti;
 - esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo e di monitoraggio.

Al termine delle attività sopra descritte, sviluppo del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 della Società, articolato secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria. Il Modello così strutturato viene infine attuato attraverso:

- a) la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
- b) la nomina dell'Organismo di Vigilanza preposto alla verifica di effettiva attuazione e osservanza del Modello;
- c) la definizione di un sistema disciplinare avverso alle eventuali violazioni del Modello;
- d) la diffusione dei contenuti del Modello attraverso attività di formazione e informazione dei Destinatari.

2.3. Mappatura delle attività sensibili

- A. Reati societari
- B. Reati contro la personalità individuale
- C. Salute e sicurezza sul lavoro
- D. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- E. Reati tributari

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. La funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e con il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari dello stesso;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei Reati;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello.

L'ODV si dota di un proprio regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo all'Assemblea dei Soci nella prima seduta utile successiva alla nomina.

3.2. Nomina e composizione dei Membri dell'Organismo di Vigilanza

L'Assemblea dei Soci nomina l'ODV, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, che dovrà essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- **Autonomia e indipendenza:** l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per il successo e la credibilità della attività di controllo. L'Organismo di Vigilanza è inserito nell'organigramma della Società in una posizione gerarchica che sia la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Assemblea dei Soci. L'autonomia dell'Organismo di Vigilanza è assicurata dall'obbligo dell'Assemblea dei Soci di mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza risorse aziendali specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, e di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre in autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad esempio, consulenze specialistiche, trasferte, ecc.);
- **Professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere;
- **Continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- **Onorabilità.**

Pertanto, la Società ritiene necessario che:

- l'Organismo di Vigilanza sia composto in forma collegiale da tre membri nominati dall'Amministratore Unico;
- l'Organismo di Vigilanza resti in carica sino alla scadenza dell'Assemblea dei Soci che ha provveduto alla sua nomina. I membri dell'ODV possono essere rieletti.

3.3. Revoca, Sostituzione, decadenza e recesso

La revoca e la sostituzione di un membro dell'ODV possono avvenire solo attraverso delibera dell'Assemblea dei Soci e solo in presenza di giusta causa adeguatamente motivata. Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare

l'incarico. Ciascun componente dell'ODV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata l'Assemblea dei Soci. In caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'ODV, l'Assemblea dei Soci provvede tempestivamente alla sua sostituzione, anche a seguito di segnalazione del Presidente dell'ODV.

3.4. Attività e poteri

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale. L'ODV svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società. Nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, l'ODV è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili a tutti i Destinatari del Modello e, laddove necessario, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica, di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto dei Dipendenti o di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui ai successivi paragrafi;
- verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre all'Assemblea dei Soci eventuali modifiche e aggiornamenti;
- valutare i programmi di formazione dei soggetti apicali e dei dipendenti inerenti al D. Lgs. 231/2001 predisposti dalla Società e vigilare sulla loro corretta attuazione;
- redigere periodicamente, con cadenza minima annuale, la relazione scritta all'Assemblea dei Soci;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Assemblea dei Soci;
- individuare e aggiornare periodicamente le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare il Modello, nonché determinare le modalità di comunicazione del Modello a tali soggetti e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

3.5. La segnalazione delle violazioni

Tutti i Destinatari del presente documento hanno l'obbligo di segnalare i casi di commissione di Reati o eventuali violazioni sospette o conclamate del Modello, del Codice Etico, delle procedure stabilite in attuazione degli stessi:

- al proprio responsabile (che a sua volta è tenuto ad inoltrarle all'ODV), oppure
- direttamente all'ODV anche attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata odv@ldm-srl.com.

Laddove anonime, le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa. Le segnalazioni sopra indicate sono obbligatoriamente valutate dall'ODV che attiva un processo di accertamento della verità e fondatezza della segnalazione ricevuta. La Società si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo di Vigilanza, purché queste ultime siano veritiere e

utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno. Saranno tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'ODV. L'Organismo di Vigilanza si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a "notizia di violazione" del Modello e alle sanzioni erogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

3.6. Flussi Informativi da e verso l'Organismo

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire unicamente all'Amministratore Unico e all'Assemblea dei Soci, anche su fatti rilevanti del proprio ufficio o eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza. È obbligatorio per l'ODV presentare con cadenza almeno annuale, una relazione scritta che illustri, in particolare:

- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le Attività Sensibili;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- la sintesi dei fatti rilevanti, delle sanzioni disciplinari applicate e delle modifiche di carattere significativo apportate al Modello delle Società del Gruppo;

L'Organismo di Vigilanza può stabilire le altre tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle Attività Sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo di Vigilanza.

3.7. Prestazioni da parte di altre società

Le prestazioni di beni o servizi da parte di società appartenenti o non appartenenti alla rete d'Impresa, con particolare riferimento a beni e servizi che possano riguardare Attività Sensibili, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto. Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'impegno da parte della società prestatrice di rispettare, durante la durata del contratto, il Codice Etico ed il Modello, nonché le disposizioni del Decreto, e di operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'ODV della Società.

Il mancato rispetto di una delle condizioni di cui ai punti precedenti deve essere debitamente motivato e comunicato per iscritto all'ODV.

4. IL SISTEMA SANZIONATORIO

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio. Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i doveri accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo. Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti interni alla Società. Dopo le opportune valutazioni, l'ODV informerà il titolare del potere disciplinare che darà il via all'iter procedurale al fine delle contestazioni e dell'ipotetica applicazione delle sanzioni. A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Codice Etico, del Modello Organizzativo e delle procedure previste o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'ODV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Il Modello, in conformità con quanto previsto dal CCNL, costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Dopo aver ricevuto una segnalazione di una violazione e dopo aver effettuato le opportune valutazioni, l'ODV informerà il titolare del potere disciplinare che darà il via all'iter procedurale al fine delle contestazioni e dell'ipotetica applicazione delle sanzioni. Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di impiegato e quadro, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'ODV deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed all'Assemblea dei Soci, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, con l'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda Amministratori della Società, l'ODV deve darne immediata comunicazione all'Assemblea dei Soci o al Collegio Sindacale ove presente mediante relazione scritta. In questo caso,

l'Assemblea dei Soci può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società. Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, l'Assemblea dei Soci convoca l'assemblea, proponendo la revoca dalla carica. In caso di violazione da parte di un componente del collegio sindacale ove presente, l'Assemblea dei Soci, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

I rapporti con le terze parti sono regolati da adeguati contratti scritti che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni. In particolare, tali clausole prevedono che il mancato rispetto di tali principi costituisce grave inadempimento delle obbligazioni assunte e può comportare la risoluzione dei medesimi rapporti, oltre la richiesta di risarcimento dei danni subiti dalla Società.

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La comunicazione del Modello è affidata al Presidente del Consiglio di Amministrazione che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i Destinatari. È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le direzioni e funzioni aziendali.

L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai Dipendenti nella loro generalità, ai Dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'ODV, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla Direzione Risorse Umane.

La formazione ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per le seguenti categorie di soggetti:

- ai membri del Consiglio di Amministrazione di LDM s.r.l.;
- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- i Dipendenti.

La formazione è gestita dalla struttura della società LDM s.r.l. incaricata della redazione e dell'aggiornamento del presente modello, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente. La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti.