

La Linea Spa

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DLGS 231/2001 E S.M.I.

- PARTE GENERALE -

Approvato con Delibera del C.d.A. del 20.12.2016

Rev.1 Novembre 2016

<i>Rev.</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Data</i>
<i>1</i>	<i>Aggiornamento generale e per nomina OdV monocratico</i>	<i>01/11/2016</i>
<i>0</i>	<i>Prima edizione</i>	<i>26/09/2012</i>

PREMESSA	3
1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ	4
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	4
1.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AL FINE DI PREVENIRE IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL DECRETO	10
2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI LA LINEA S.P.A.	12
2.1 DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E DELLE AREE DI BUSINESS	12
2.2 GLI OBIETTIVI PERSEGUITI DA LA LINEA S.P.A. CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	12
2.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO	13
2.4 IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO	13
2.5 L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO	14
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	15
3.1 L'ITER DI NOMINA E DI REVOCA DELL'ORGANISMO DI SORVEGLIANZA	15
3.2 I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
3.2.1 AUTONOMIA	17
3.2.2 INDIPENDENZA	17
3.2.3 PROFESSIONALITÀ	18
3.2.4 CONTINUITÀ D'AZIONE	18
3.3 LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
3.4 L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.5 LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.5.1 ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO	20
3.5.2 ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO CON RIFERIMENTO ALL'ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	21
3.5.3 ATTIVITÀ DI ADATTAMENTO ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	21
3.5.4 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	22
3.5.5 ATTIVITÀ DI GESTIONE DEL FLUSSO INFORMATIVO	23
3.6 I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
4. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	28
4.1 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	28
4.2 DESTINATARI E LORO DOVERI	29
4.3 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI	30
4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DI OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI	31
4.4.1 AMBITO DI APPLICAZIONE	31
4.4.2 SANZIONI	32
4.4.3 TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO RICHIAMO VERBALE E L'AMMONIZIONE SCRITTA	32
4.4.4 TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA MULTA	32
4.4.5 TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE	33
4.4.6 TRASGRESSIONI CHE POSSONO COSTITUIRE GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO DI LICENZIAMENTO	33
4.4.7 TRASGRESSIONI CHE POSSONO COMPORTARE IL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO PER GIUSTA CAUSA	33
4.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	34
4.6 AMMINISTRATORI	35
4.7 CONSULENTI, PARTNERS, LAVORATORI E COLLABORATORI ESTERNI	35
5. LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	36
6. CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE	36

PREMESSA

Il presente modello è approvato con delibera dal Consiglio di Amministrazione.

Contestualmente all'approvazione del modello viene nominato l'Organismo di Vigilanza in attuazione da quanto previsto dal decreto D.Lgs. 231/01.

Il Sistema di organizzazione, gestione e controllo atto alla prevenzione dei reati si compone delle seguenti parti:

- parte generale descrittiva contenente le finalità, la struttura e i requisiti del D.Lgs. 231/01;
- parte speciale che descrive l'insieme dei protocolli interni per il controllo dei rischi di commissione di reato;
- il Codice Etico Aziendale;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Sanzionatorio.

LA LINEA SPA presenta una struttura organizzativa codificata con ruoli e responsabilità definite, che ha adottato un modello organizzativo di gestione delle proprie attività secondo lo schema definito dallo standard internazionale **ISO 9001, 14001 e OHSAS 18001**.

Il presente modello di organizzazione integra i precedenti sistemi di gestione al fine di garantire la società stessa e dimostrare ai terzi di avere istituito attuato e verificato un Sistema di prevenzione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01.

In generale il modello rappresenta in senso più esteso un "Sistema di Gestione del Rischio" al fine di prevenire gli eventi dannosi, siano essi la commissione di reato o l'infortunio sul lavoro, tali da non poter essere aggirati se non "FRAUDOLENTEMENTE".

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ

1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito.

In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio dai cosiddetti "soggetti apicali" e precisamente:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli Enti medesimi;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa, di cui al Decreto, coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli nei confronti della Pubblica Amministrazione e quelli contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico e, precisamente:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
- truffa a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640, 1° comma, n.1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis);
- concussione (art. 317 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316 bis c.p.);

In seguito, l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha inserito nel novero dei reati previsti dal Decreto, attraverso l'art. 25 bis, i seguenti ulteriori reati:

- falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita ed 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, valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

In seguito, nell'ambito della riforma del diritto societario, l'art. 3 del Decreto legislativo 11 aprile 2002 n. 61, entrato in vigore il 16 aprile 2002, ha introdotto nel Decreto il successivo art. 25 ter, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche per la commissione dei seguenti reati societari, modificati dallo stesso Decreto n. 61/2002:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ.);
- falso in prospetto (art. 173-bis D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 TUF);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.);
- impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);

- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 cod. civ.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ.).

L'art. 3 legge 14 gennaio 2003 n. 7 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno") ha inserito nel D.lgs. n.231, l'art. 25 quater, il quale ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla realizzazione dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999".

Successivamente, l'art. 5 legge 11 agosto 2003 n. 228 (Misure contro la tratta di persone) ha inserito nel D.lgs. n.231 del 2001, l'art. 25 quinquies rubricato "Delitti contro la personalità individuale" e dedicato ai delitti commessi dall'ente o da una sua unità organizzativa contro la personalità individuale.

Inoltre, in seguito alla promulgazione ed entrata in vigore della Legge n.62 del 18 aprile 2005, recante "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee Legge comunitaria 2004", sono stati introdotti i reati di abuso di informazione privilegiata e di manipolazione del mercato di cui al decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998, così come previsti nell'art. 25 sexies del Decreto.

In seguito alla promulgazione ed entrata in vigore della Legge n. 7 del 9 gennaio 2006, art. 8, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 18 gennaio 2006, n. 14, recante "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile" viene introdotto il reato di Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art 385 bis) come previsto dall'art. 25 quater del Decreto.

In seguito alla promulgazione ed entrata in vigore della L. n. 146 del 16 marzo 2006, recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 11 aprile 2006, n. 85, art. 10 intitolato “Responsabilità amministrativa degli enti” ha richiamato i reati di:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);¹
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Sempreché detti delitti rientrino nella definizione dell’art. 3 legge citata e possano essere definiti reati transnazionali.

Pertanto dovrà essere coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché dovranno essere stati:

- commessi in più di uno Stato;
- ovvero commessi in uno Stato, ma una parte sostanziale della preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero commessi in uno Stato, ma in essi sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero commessi in uno Stato ma abbiano effetti sostanziali in un altro Stato.

¹ L’art 64 del D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 ha abrogato i commi 5 e 6 dell’articolo 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, recante ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001.

In seguito alla promulgazione ed entrata in vigore della L. n. 123 del 3 agosto 2007, art. 9, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 10 agosto 2007, n. 185 recante “Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia” sono stati introdotti i reati di omicidio colposo e lesioni colpose in presenza di violazione delle norme sulla Salute e Sicurezza dell’Ambiente di lavoro come previsto dall’art 25 septies del Decreto.

In seguito alla promulgazione ed entrata in vigore del D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 art. 63, pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 14 dicembre 2007, n. 290 Suppl. Ordinario n. 268 recante “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione” il reato di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita come previsto dall’art. 25 octies del Decreto.

In seguito alla promulgazione ed entrata in vigore della Legge 18 marzo 2008 n.48 art. 7, pubblicata in Gazzetta Ufficiale del 4 aprile 2008 recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell’ordinamento interno” sono stati introdotti i reati di:

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.),
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- 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.);

- falsità in documenti informatici (art. 491 bis c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.) come previsto dall'art. 24 bis del Decreto.

Nell'agosto 2011 sono stati introdotti i Reati ambientali (D.Lgs. n. 121 del 07/07/2011) relativi all'inquinamento doloso, alla distruzione dell'habitat, allo smaltimento illecito di rifiuti ed altre fattispecie di reati legati alla mala gestione ambientale. Il novero dei reati ambientali è stato poi ampliato con la previsione dei reati richiamati nella L. 68/2015.

Con il D. Lgs. n. 109/2012 è stato introdotto il reato di Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare, e nel 2014 è stato inserito il reato di autoriciclaggio (L. n. 106/2014).

Con L. n. 69/2015 è parzialmente mutato l'elenco dei reati presupposto in materia societaria.

Infine con L n. 68/2015, entrata in vigore dal 29 maggio 2015, sono stati inseriti i nuovi reati ambientali indicati agli artt. 452-bis, 452-quater. 452-quinquies, 452-sexies, 452-octies c.p.

In estrema sintesi il Decreto prevede che qualora uno dei suddetti soggetti ponga in essere uno degli elencati reati, agendo nell'interesse o a vantaggio dell'Ente (e non anche quando abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi), quest'ultimo, ferma la responsabilità penale personale del soggetto che ha materialmente commesso l'illecito, sarà passibile di una sanzione "amministrativa".

1.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AL FINE DI PREVENIRE IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL DECRETO

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- 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;

Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI LA LINEA S.P.A.

2.1 DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E DELLE AREE DI BUSINESS

2.2 GLI OBIETTIVI PERSEGUITI DA LA LINEA S.P.A. CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

Il modello tende in prima istanza a realizzare la cosiddetta “esimente” dalla responsabilità amministrativa della Società fornendo alla stessa efficaci strumenti per prevenire o contrastare la commissione di reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 onde evitare l'applicazione delle sanzioni amministrative e interdittive previste.

Pertanto in relazione alle attività maggiormente esposte a rischio di reato sono state elaborate procedure aziendali allo scopo di:

- prevenire la commissione di reati attraverso un costante controllo e un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso modello;
- sensibilizzare gli addetti sulle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal decreto;
- rendere consapevoli tutti gli addetti di comportamenti che possono costituire illeciti penali con coinvolgimento o meno di tutta l'organizzazione ed essere passibili di sanzioni disciplinari.

Inoltre il modello ha una funzione divulgativa: esso deve essere portato a conoscenza di tutti i lavoratori per ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla società in quanto, anche se apparentemente a favore della stessa, risultano contrarie ai principi etico giuridici approvati dall'azienda.

2.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO

Il Modello di Gestione e Controllo adottato da LA LINEA S.P.A. è costituito dalla presente Parte Generale, nella quale sono descritti e regolamentati i suoi elementi essenziali ovvero l'Organismo di Vigilanza, il Sistema Sanzionatorio, i principi applicati per la formazione e la diffusione del Modello stesso e le modalità attuate per il controllo e la verifica della sua efficace attuazione e da una Parte Speciale che contiene 11 protocolli di controllo elaborati per tutti i processi aziendali a rischio.

Questi protocolli presentano una struttura che si sostanzia in un complesso di regole volte a gestire le principali fasi di ogni processo.

In ogni protocollo, sono evidenziati i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le regole comportamentali previste e le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i relativi rischi di reato.

Sono indicati inoltre appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al fine di evitare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nel Modello stesso.

2.4 IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO

Parte integrante del Modello di Gestione e Controllo è il Codice Etico, che rappresenta l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che LA LINEA S.P.A. assume espressamente nei confronti dei portatori di interesse nell'ambito della propria attività.

In particolare esso riassume gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari assunti da Amministratori, Dipendenti e Collaboratori nelle attività aziendali, sottolineando la necessità di:

- rispettare le leggi e le normative vigenti;
- improntare su principi di liceità, correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere, nei rapporti con i clienti e le controparti, un comportamento caratterizzato da correttezza, lealtà e volto ad evitare conflitti di interesse.

In questo contesto LA LINEA S.P.A., intende precisare che il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento degli obiettivi aziendali.

Il Modello di Gestione e Controllo differentemente, contiene specifiche prescrizioni finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, se commessi apertamente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del D.Lgs. 231/01.

Tuttavia, richiamando dei principi di condotta idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/01, il Codice Etico acquisisce rilevanza al fine dell'efficacia del Modello di Gestione e Controllo stesso, costituendone, quindi, formalmente una componente integrante.

2.5 L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO

Il D.Lgs. 231/01 all'articolo 6, comma I, lettera a) richiede che il Modello sia un *“atto di emanazione dell'organo dirigente”*.

L'applicazione dello stesso è quindi di competenza del Consiglio di Amministrazione, che ha provveduto alla sua adozione e successivo aggiornamento approvato con delibera del 20.12.2016.

Il Modello potrà subire nel tempo le variazioni rese necessarie dall'eventuale evoluzione dei processi aziendali (es. nuove attività), da modifiche agli organigrammi aziendali, dall'introduzione di nuovi reati applicabili alle attività dell'azienda.

L'Organismo di Vigilanza nell'ambito della sua funzione può proporre aggiustamenti riguardanti sia la parte Generale sia quella Speciale; tutte le modifiche o integrazioni sono comunque rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile all'Organismo di Vigilanza.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/01, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti apicali, che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”* deve essere affidato *“ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione* ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera 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*, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

3.1 L'ITER DI NOMINA E DI REVOCA DELL'ORGANISMO DI SORVEGLIANZA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione può decidere se nominare un Organismo di Vigilanza collegiale o monocratico.

Il Consiglio di Amministrazione suggerisce, tra i membri, il nominativo del Presidente dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, il Presidente, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non dovrà essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società da vincoli di dipendenza, subordinazione ovvero rivestire cariche dirigenziali all'interno della stessa.

I singoli membri dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità.

Sono cause di ineleggibilità i seguenti casi:

- allorché un componente sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio d'affari, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con lo stesso;
- allorché un componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;

- allorché un componente venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - che comporti l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - in ogni caso per aver commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato, secondo la più autorevole dottrina, parte integrante del sistema di controllo interno.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di avvenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questo il membro effettivo più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

3.2 I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle linee guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

3.2.1 AUTONOMIA

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

3.2.2 INDIPENDENZA

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

3.2.3 PROFESSIONALITA'

L'organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale ed organizzativa.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

3.2.4 CONTINUITA' D'AZIONE

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità.

L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche non se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

3.3 LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 del D. Lgs.231/2001 richiede che l'Organismo sia interno alla Società, collegialmente partecipe all'organigramma.

Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari.

Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una *funzione di staff* al Consiglio di Amministrazione, ed è da questi nominato.

Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, nonché, in ultima istanza, verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti, per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo, flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

3.4 L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di LA LINEA S.P.A. e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione monocratica.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza resterà in carica per un periodo di tre anni dalla data della nomina.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza presenti i prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione richiamati dalle Linee Guida.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è stato scelto tra soggetti che possiedono le capacità specifiche necessarie in relazione alla peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei connessi contenuti professionali.

3.5 LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 ed in particolare svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico;
- attività di adattamento ed aggiornamento del Modello;
- reporting nei confronti degli organi societari;
- attività di gestione del flusso informativo.

3.5.1 ATTIVITA' DI VIGILANZA E CONTROLLO

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del modello da parte dei destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo in linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale,
- effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

- assicurarsi che sia predisposta dalla Direzione della Società la documentazione contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti eventualmente necessari al fine del funzionamento operativo del Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione ai principi di comportamento e ai protocolli di controllo stabiliti nel Modello. L'Organismo di Vigilanza si raccorderà di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire eventuali ulteriori elementi di indagine.

3.5.2 ATTIVITA' DI MONITORAGGIO CON RIFERIMENTO ALL'ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza intraprende le opportune iniziative per promuovere all'interno ed all'esterno di LA LINEA S.P.A. la diffusione e la conoscenza del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione gli eventuali aggiornamenti del Codice Etico.

3.5.3 ATTIVITA' DI ADATTAMENTO ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative, in primis a seguito di integrazione legislativa del *numerus clausus* dei reati presupposti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di funzione per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle

esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;

- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

3.5.4 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

E' necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa, su base almeno semestrale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e suo corretto funzionamento;
- periodicamente, trasmettendo la relazione periodica di cui al punto precedente.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

3.5.5 ATTIVITA' DI GESTIONE DEL FLUSSO INFORMATIVO

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza. E' pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificate nella Parte Speciale, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti dall'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni dovranno essere inoltrate in forma scritta all'indirizzo mail ad accesso riservato esclusivamente al membro dell'OdV, o inviate, in busta chiusa indirizzata all'OdV di LA LINEA S.P.A. e aver ad oggetto ogni violazione o sospetta violazione del modello. I collaboratori esterni, per quanto riguarda la loro attività svolta con la società, effettuano la segnalazione all'OdV secondo le modalità suddette.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presenta violazione e motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad una indagine interna. Gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto prevista dal sistema disciplinare. L'OdV agirò in modo da garantire la riservatezza dell'identità degli autori delle segnalazioni, al fine di porli al riparo da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

La Società si riserva di disporre severe provvedimenti contro chiunque si renda responsabile di atti di ritorsione o, anche, contro chiunque effettui in malafede segnalazioni non veritiere. Ogni comunicazione sarà opportunamente tracciata e conservata.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza altresì riguardano, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente l'attuazione del

Modello nelle aree di attività sensibili nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- l'istituzione di commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti *apicali* o sottoposti *ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte dei soggetti *apicali* o sottoposti *ad altrui direzione* di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o sottoposti *ad altrui direzione* di altre società del gruppo che svolgono continuativamente un servizio per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree cosiddette sensibili, con riferimento a presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte dei collaboratori, dei consulenti ed in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei partner

(anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della società.

L'Organismo di Vigilanza non ha obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti *apicali o sottoposti ad altrui direzione* si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto ed in forma anonima. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine

di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I *flussi informativi* e le *segnalazioni* sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservate nella banca dati sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

3.6 I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di convocazione;
- alle modalità di organizzazione delle riunioni, incluso il calendario delle stesse;
- alle modalità di deliberazione e verbalizzazione delle riunioni, o della partecipazione a riunioni con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

4. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 6, c. 2, lett. E), e dell'art. 7, c. 4, lett. B) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7 costituisce condizione sine qua non per l'esenzione di responsabilità della società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello ed il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

4.1 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

L'obiettivo della presente sezione del Modello, è quello di prevedere un insieme di sanzioni disciplinari irrogabili, in maniera obiettiva e sistematica, ogni volta in cui si dovessero riscontrare infrazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche o violazioni delle disposizioni del Modello stesso e del Codice Etico.

Tali violazioni configurano illeciti disciplinari e le sanzioni disposte nella presente sezione, integrano il dettato del Codice Civile [artt. 2104, 2105 e 2106 del Libro V (Del Lavoro), Titolo II (Del lavoro nell'impresa), capo I] e dei Contratti Collettivi Nazionali CCNL applicabili al personale dipendente di LA LINEA S.P.A.

La società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente codice sono conformi a quanto previsto dal CCNL Autoferrotranvieri del 30.04.2009 e dalla

contrattazione aziendale integrativa, nonché dalle eventuali future integrazioni e modifiche; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

L'irrogazione delle sanzioni contemplate in questo Codice prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale o dall'esito dello stesso per reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalle successive modifiche e integrazioni.

4.2 DESTINATARI E LORO DOVERI

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico, a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civile e dell'art. 2106 cod. civile;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civile;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

4.3 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

La locuzione “illecito disciplinare”, qualifica ogni comportamento, tenuto dai lavoratori dipendenti di LA LINEA S.P.A., in contrasto con le regole o i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico.

Ciascuna condotta che configura l'illecito disciplinare, comporta l'irrogazione di una sanzione, la cui tipologia ed entità variano conformemente alla gravità della manchevolezza ed in base ai seguenti criteri:

- condotta del dipendente (dolo oppure colpa per negligenza, imprudenza ed imperizia);
- posizione rivestita all'interno dell'azienda e mansioni svolte;
- rilevanza degli obblighi violati;
- danno derivante alla Società, effettivo o potenziale, anche in relazione all'applicazione delle sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/01 e successive modifiche o integrazioni;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, in funzione anche di eventuali precedenti disciplinari;
- condivisione di responsabilità con altri lavoratori.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, a fronte delle quali siano irrogabili sanzioni diverse, si applica quella più grave.

Le contestazioni mosse e le sanzioni comminate devono essere formalizzate per iscritto.

Al lavoratore deve essere concesso un termine di almeno 5 giorni per repliche o difese scritte.

L'Organismo di Vigilanza vigila affinché le misure siano applicate regolarmente ed efficacemente.

4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DI OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI

4.4.1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Ai sensi del disposto degli articoli 5 e 7 del D.Lgs. 231/2001, nel rispetto del dettato della L. 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed, in particolare, della procedura prescritta dall'art. 7, le sanzioni previste nella presente sezione si irrogano agli appartenenti alle categorie di quadri ed impiegati alle dipendenze della Società, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da :

- inosservanza di misure poste a garanzia dello svolgimento dell'attività della Società e tese ad individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche o integrazioni;
- mancanza, falsità o incompletezza nell'applicazione delle procedure di documentazione, conservazione e controllo degli atti, istituite da LA LINEA S.P.A. che ne inficino la trasparenza, veridicità e verificabilità;
- elusione del sistema di controllo, con sottrazione, distruzione o alterazione di documenti;
- ostacolo all'accesso a documenti e informazioni da parte dei soggetti preposti e dell'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole dettate dal Codice Etico, con riferimento anche alle linee guida, alle norme e agli standard generali di comportamento;
- violazione delle prescrizioni in materia di poteri di firma, modalità di abbinamento delle firme e di conferimento delle deleghe;
- mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interesse;
- carenza di controlli ed informazioni in merito al bilancio ed, in generale, alle comunicazioni sociali;
- assenza di vigilanza sul comportamento del personale che opera nel proprio ambito di responsabilità, e mancata verifica della correttezza dei comportamenti tenuti nell'ambito delle aree a rischio e, comunque, strumentali ai processi a rischio reato.

4.4.2 SANZIONI

Le sanzioni, irrogabili nel rispetto ed entro i limiti posti dal Contratto Collettivo Nazionale Autoferrotranvieri del 30.04.2009 proporzionate alla gravità dell'infrazione, sono le seguenti:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10
- licenziamento senza preavviso ai sensi dell'art. 10

4.4.3 TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO RICHIAMO VERBALE E L'AMMONIZIONE SCRITTA

Incorre nella sanzione del richiamo verbale e dell'ammonizione scritta, il lavoratore che violi colposamente, per la prima volta, le disposizioni del Codice Etico, dei Protocolli, delle Procedure e, comunque, in generale, del Modello, senza che queste infrazioni assumano rilevanza esterna.

4.4.4 TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA MULTA

La sanzione della multa - nella misura su indicata - è irrogata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui al punto precedente.

La multa può essere irrogata anche nei casi in cui, per il livello di responsabilità, gerarchico o tecnico che assume il responsabile della violazione, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

Più precisamente, può incorrere nella sanzione della multa il lavoratore che violi le disposizioni dettate dal Modello (Codice Etico, Protocolli e Procedure comprese) inerenti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, la correttezza e trasparenza della gestione, il trattamento delle informazioni riservate o i rapporti con le autorità giudiziarie (ad esempio, la mancata segnalazione di accertamenti ovvero di mandati di comparizione emessi nei confronti dei lavoratori, per motivi attinenti la prestazione lavorativa) o tutte le trasgressioni che, pur non rientrando nel punto precedente, non comportino sanzioni più gravi.

4.4.5 TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE

E' disposta la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fino ad un massimo di cinque giorni, nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al precedente punto 4.4.4, nonché nei casi di violazioni procedurali di gravità tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

Oltre i casi sopra indicati di recidiva o di significativa gravità della violazione, sono sanzionate con la sospensione, le condotte attive e volontarie di inosservanza del dettato del Modello, consistenti, ad esempio, nel redigere report e documenti, nel rilasciare dichiarazioni contenenti trascrizioni di informazioni o dati falsi, attestazioni di fatti non veri, sottoscrizioni di false dichiarazioni o nell'alterare o distruggere relazioni e documenti.

4.4.6 TRASGRESSIONI CHE POSSONO COSTITUIRE GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO DI LICENZIAMENTO

La sanzione del licenziamento con preavviso per giustificato motivo soggettivo, si irroga nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni commesse nella gestione dei rapporti e nello svolgimento di attività a contatto con la Pubblica Amministrazione (ad esempio, nel caso del dipendente che invii documenti falsi o contraffatti o rilasci false dichiarazioni alla Pubblica Amministrazione);
- violazioni commesse nell'ambito dei poteri delegati da specifici atti, in merito alla gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- azioni commesse in violazione dell'obbligo di formazione e consegna delle dichiarazioni richieste dal Modello o dal Codice Etico, o falsità nelle stesse;
- violazioni commesse nell'inosservanza del dovere di segnalazione dei conflitti di interesse, soprattutto nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- violazioni commesse nella redazione delle comunicazioni sociali destinate al pubblico o ai soci, oppure alle Autorità Pubbliche, attestando, o trascrivendo volontariamente, le informazioni ivi contenute o i documenti di supporto.

4.4.7 TRASGRESSIONI CHE POSSONO COMPORTARE IL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO PER GIUSTA CAUSA

La sanzione del licenziamento per giusta causa, senza preavviso, ex art. 2119 c.c., si può irrogare per punire quelle violazioni del Modello, del Codice Etico, dei Protocolli e/o

delle Procedure, commesse con dolo o colpa così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si elencano qui di seguito:

- l'omessa, carente o falsa redazione e conservazione della documentazione degli atti relativi alle procedure, dolosamente volta a impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo, realizzata dolosamente distruggendo o alterando la documentazione relativa alla procedura, oppure impedendo l'accesso a documenti ed informazioni da parte degli organi preposti, ivi compreso l'Organismo di Vigilanza;
- la dolosa violazione di procedure, con rilevanza esterna, oppure l'elusione fraudolenta delle stesse, attraverso un comportamento diretto a realizzare inequivocabilmente uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche o integrazioni o, addirittura, la condanna passata in giudicato per aver commesso uno dei reati ivi previsti.

Qualora il dipendente sia incorso in una delle mancanze rilevanti ai sensi del presente punto la Società può, a propria discrezione, disporre un'iniziale sospensione cautelare e non disciplinare del medesimo dal lavoro e dalla retribuzione, con effetto immediato, per un tempo non superiore a 10 giorni.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti effettuati, la Società decida, comunque, di infliggere il licenziamento, lo stesso decorrerà dal giorno di inizio della sospensione.

4.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Quando la violazione delle procedure interne previste dal presente modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa prevista dalla contrattazione collettiva.

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

All'Organismo di Vigilanza dovrà comunque essere data comunicazione di ogni provvedimento preso relativamente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

4.6 AMMINISTRATORI

In caso di violazione da parte degli Amministratori di quanto prescritto nel Modello e nel Codice Etico adottato dalla Società, l'Organismo di Vigilanza deve informare l'Assemblea dei Soci, che decidono, nell'adunanza appositamente convocata, i provvedimenti da adottare.

Le infrazioni degli Amministratori che abbiano, tra gli altri, l'effetto di causare il licenziamento di dirigenti o dipendenti, oppure di procurare danni alla Società e ai soci, oppure che costituiscano simulazione di operazioni finanziarie, comportano la revoca per giusta causa dei trasgressori, previa deliberazione dell'Organo competente.

Le eventuali contestazioni di reati agli Amministratori, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche o integrazioni, da parte dell'Autorità Giudiziaria, non comportano l'automatica applicazione delle sanzioni disciplinari qui previste, essendo la valutazione rimessa all'Assemblea dei Soci.

4.7 CONSULENTI, PARTNERS, LAVORATORI E COLLABORATORI ESTERNI

Le violazioni del Modello e del Codice Etico imputabili a consulenti esterni, partner e fornitori e, più in generale, a coloro che collaborano con la LA LINEA S.P.A. pur non essendovi legati da un rapporto di dipendenza, perpetrate nello svolgimento di attività in nome e/o per conto o sotto il controllo della Società, qualora siano tali da comportare anche il solo rischio di irrogazioni di sanzioni a danno di quest'ultima, legittimeranno l'immediata applicazione di misure disciplinari a carico dei responsabili.

In caso di mancanze perpetrate da parte di collaboratori e partner, è prerogativa del Rappresentante Legale, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, valutare la gravità della violazione e, quindi, decidere in merito alla sanzione, di volta in volta, applicabile.

Tali infrazioni, seppure lievi, sono comunque valutate negativamente ai fini del rinnovo del contratto e/o dell'incarico al terzo trasgressore.

Le violazioni possono essere sanzionate, proporzionalmente alla gravità, con le modalità già previste in questo Codice Disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti, fino a comportare la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale.

La Società, nel caso in cui sia stata danneggiata dai suddetti comportamenti, si riserva la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.

5. LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'informazione e la formazione sul Modello di Organizzazione e Controllo al personale di LA LINEA S.P.A., è data al momento della sua costituzione e implementazione, attraverso dei corsi specifici e la diffusione del Codice Etico Aziendale.

Tutto il personale deve essere a conoscenza del Modello, delle sue finalità e degli esiti della sua applicazione.

I percorsi formativi sono definiti ed attuati in conformità a quanto stabilito nelle Procedure Aziendali del Sistema di Gestione Integrato per il personale attivo e per i neo-assunti.

Con periodicità stabilita dalla Direzione Aziendale si definiscono azioni di diffusione dello stesso Modello al personale.

Per quanto riguarda i collaboratori e le controparti contrattuali correnti, verrà loro distribuita una nota informativa generale.

A coloro i quali vengano instaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti.

6. CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE

La conferma dell'adeguatezza del Modello di Gestione e Controllo e della sua efficacia è garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai dirigenti della società per ciascuna funzione di propria competenza;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente e a cui si fa rinvio.