

**Modello di organizzazione gestione e controllo
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.**

Approvato dal Cda di LUCCA CREA S.r.l. in data

30 gennaio 2019

LUCCA CREA S.r.l.

INDICE

PARTE GENERALE	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 - CENNI NORMATIVI.....	4
1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE.....	4
1.2. LA TIPOLOGIA DEI REATI PREVISTI.....	7
1.3. SANZIONI.....	7
1.4. L'ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	9
2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E NORMATIVA ANTICORRUZIONE.....	11
3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI LUCCA CREA S.R.L.	12
3.1. VALORI DI RIFERIMENTO E FINALITÀ PERSEGUITE DA LUCCA CREA S.R.L. ATTRAVERSO L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO.....	13
3.2 REGOLE PER L'ADOZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DELLA SOCIETÀ	14
3.3. IL PROCESSO DI ADEGUAMENTO DI LUCCA CREA S.R.L. ALLE PREVISIONI DEL DECRETO: APPROCCIO METODOLOGICO	15
3.4 INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI AZIENDALI ESPOSTI AL RISCHIO DI EVENTI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001 E CONSEGUENTE DETERMINAZIONE DEI RISCHI RILEVANTI	18
3.5. APPLICABILITÀ DEGLI ALTRI REATI PREVISTI DALLA NORMA	19
3.6. I DESTINATARI DEL MODELLO 231 DI LUCCA CREA S.R.L.....	19
3.7. STRUTTURA DEL DOCUMENTO	20
4. RELAZIONE TRA MODELLO ORGANIZZATIVO E CODICE ETICO	20
5. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI LUCCA CREA S.R.L.....	21
6. IL SISTEMA DI DELEGHE IN LUCCA CREA S.R.L.	22
7. PRASSI, PROTOCOLLI E PROCEDURE	22
8. STRUTTURA DEI CONTROLLI	23
8.1. PRINCIPI DI CONTROLLO INTERNO.....	23
9. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
9.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
9.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
9.3. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
10. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE	26
10.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	27
10.2. INFORMATIVA A DIPENDENTI.....	27
11.3. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS.....	27
12. SISTEMA DISCIPLINARE.....	28

- **Piano della prevenzione della corruzione, della trasparenza ed integrità) → relativa ai “Reati contro e nei rapporti con la P.A.”.**

LUCCA CREA S.r.l.

➤ **Parte Speciale** → relativa ai “Reati in materia di antiriciclaggio”.

* * *

ALLEGATI

- 1) Organigramma aziendale.
- 2) Codice Etico.
- 3) Sistema Disciplinare.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 - CENNI NORMATIVI

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

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito il "Decreto") e successive modifiche e/o integrazioni, che introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità d'impresa ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli Enti (ed, in definitiva, gli interessi economici dei soci) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso. Fino all'entrata in vigore del Decreto, infatti, il principio della "personalità" della responsabilità penale (art. 27, comma 1 Costituzione) lasciava gli Enti indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Il Decreto rappresenta dunque "l'epilogo di un lungo cammino volto a contrastare il fenomeno della criminalità d'impresa attraverso il superamento del principio, insito nella tradizione giuridica nazionale, *societas delinquere non potest* e nella prospettiva di omogeneizzare la normativa interna a quella internazionale di matrice prevalentemente anglosassone, ispirata al c.d. pragmatismo giuridico" (cfr. Cassazione Penale Sez. Unite Penali, 2/7/2008, n. 26654). Sebbene non si possa parlare di responsabilità penale in senso stretto, per non contraddire il dettato costituzionale, si tratta comunque di una responsabilità da reato che comporta sanzioni economiche e misure interdittive che sono afflittive tanto quanto quelle penali.

Si tratta, secondo l'inquadramento della Suprema Corte (*ex plurimis* cfr. Cassazione Penale, Sez. VI, 17/09/2009, n. 36083), di un *tertium genus* di responsabilità.

Il Decreto ha inteso costruire un modello di responsabilità dell'Ente¹ conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest'ultima a organizzare le proprie strutture e attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

L'eventuale colpa dell'impresa, per un reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, è una colpa di carattere organizzativo: l'azienda viene dichiarata responsabile perché non si è saputa concretamente organizzare per prevenire quel particolare tipo di reato (ad esempio, non ha saputo organizzare un efficace sistema di procedure e di protocolli comportamentali).

¹ Il Decreto utilizza il termine "Ente" che viene considerato applicabile a tutti i soggetti giuridici collettivi, indipendentemente dalla loro natura giuridica e pertanto nel proseguo faremo indifferentemente riferimento anche ad esso.

LUCCA CREA S.r.l.

La nuova responsabilità, introdotta dal D.lgs n. 231/01, si cumula a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, quando questo avviene a “vantaggio dell’organizzazione” o anche solamente “nell’interesse dell’organizzazione” (art 5, comma 1, Decreto); dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all’Ente, bensì anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell’interesse dell’Ente anche sotto il profilo del risparmio economico (così, ad esempio, con riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose).

Requisito soggettivo

In base all’art 5 del D.lgs n. 231/01, l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso - c.d. “**Soggetti apicali**” - come ad esempio, l’amministratore delegato, gli amministratori, i consiglieri di amministrazione con poteri gestionali, il Direttore Generale, i liquidatori;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente - c.d. “**Soggetti sottoposti**” - come ad esempio, i lavoratori subordinati, occasionali od autonomi, i consulenti aziendali, gli appaltatori di attività e servizi.

Non è, invece, configurabile una responsabilità dell’Ente nel caso in cui l’autore del reato o dell’illecito amministrativo abbia agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi.

Se il reato è commesso da un soggetto apicale, la colpa dell’Ente è presunta, poiché si ritiene che l’organizzazione aziendale non abbia funzionato adeguatamente: sarà quindi onere della società dover dimostrare di aver fatto tutto il possibile per evitare quel reato, e che quindi l’apicale, ha agito in modo fraudolento rispetto al Modello organizzativo aziendale (art 6, comma 1, D.lgs n. 231/01).

Se il reato è commesso da un “sottoposto”, la colpa organizzativa dell’azienda si traduce invece nel non aver saputo vigilare adeguatamente sull’operato di chi è sottoposto agli ordini degli apicali (art 7, comma 1, D.lgs n. 231/01). In tal caso la colpa dell’azienda non è presunta e sarà la Pubblica Accusa a dover provare in giudizio che l’Ente, prima della commissione del reato, non aveva attuato un’efficace politica organizzativa idonea a prevenire quello specifico reato.

A questo riguardo, è importante ricordare che tra i reati presupposto sono stati inseriti anche l’omicidio e le lesioni colpose in violazione della normativa sugli infortuni del lavoro (art. 25 *septies*) ed i reati ambientali (art. 25 *undecies*); trattandosi di reati punibili anche per colpa, si capirà che la possibilità di coinvolgere la responsabilità amministrativa dell’ente è oggi divenuta estremamente attuale.

Nell’ottica della realizzazione di un programma d’interventi sistemici e razionali per l’adeguamento della società alla normativa in materia, mediante la realizzazione di un Modello di Organizzazione e Gestione, devono essere considerate tutte le unità produttive ed ogni ambito aziendale.

In primis, sarà necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare la responsabilità della Società. Sarà necessario analizzare e ben valutare l’organigramma e le *job description* aziendali.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto nei confronti di soggetti estranei all'organizzazione aziendale, ma con cui la Società intrattiene rapporti stabili e continuativi, si è reso opportuno verificare la concreta esistenza nei confronti di tali soggetti di:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Società di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

L'analisi del rischio di reato ha quindi riguardato diverse figure di interlocutori (*outsourcer*, professionisti, consulenti e fornitori) i quali svolgono comunque funzioni comprese nel ciclo operativo dell'impresa, in stretto coordinamento con la Società ai fini del perseguimento di un preciso disegno imprenditoriale. Peraltro, si ritiene che il loro inserimento nell'ambito dell'analisi debba essere limitato esclusivamente alla ricostruzione delle relazioni tra la Società e i predetti interlocutori, al fine di valutare la possibilità di commissione dei reati per il tramite o in concorso con soggetti esterni alla Società. Tali soggetti sono quindi da considerare Destinatari del MOG.

Requisito finalistico

Al fine di poter configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente, **il reato deve essere commesso dai soggetti "apicali" o "sottoposti" nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.**

Conseguentemente, laddove la persona fisica abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, deve ritenersi esclusa la responsabilità dell'Ente, posto che l'assenza del criterio oggettivo dell'"interesse" o del "vantaggio" è indice della mancanza di collegamento finalistico dell'azione della persona fisica con l'organizzazione d'impresa.

Come chiarito dalla Relazione accompagnatoria al Decreto, il termine "interesse" assume una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'Ente), mentre il termine "vantaggio" assume una valenza di tipo "oggettivo" riferita ai risultati effettivi della condotta posta in essere dall'autore (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo quale obiettivo un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore). Inoltre, mentre l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "ex ante", viceversa quella sul "vantaggio" deve essere condotta necessariamente "ex post" dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa. Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Il comma 2 dell'art. 5 del citato D.lgs. n. 231/01, delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*". Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'Ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'Ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

Requisito oggettivo

La responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste esclusivamente nel caso in cui vengano commessi uno o più reati specificamente contemplati nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis1, 25-ter, 25-quater, 25-quater1, 25-quinques, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies del Decreto, nonché in caso di commissione di uno dei reati transnazionali di cui agli art. 3 e 10 della L. 146/2006 (cosiddetti "reati-presupposto").

La disciplina del tentativo

La responsabilità amministrativa dell'Ente deve essere estesa anche alle ipotesi di reato tentato.

Lo si ricava dalla delega che, pur non nominando il tentativo, fa riferimento ai reati, la cui forma di manifestazione è quella consumata o tentata.

L'art 26 del Decreto stabilisce che, in presenza di un delitto tentato, le sanzioni pecuniarie e interdittive applicabili all'Ente sono ridotte da un terzo alla metà.

Questa scelta è intimamente collegata alla "filosofia preventiva" che percorre trasversalmente l'intero decreto legislativo.

Nel tentativo il bene protetto dalla norma viene posto in pericolo: di conseguenza, l'Ente che volontariamente impedisce l'azione o la realizzazione dell'evento compie un'inequivocabile scelta di campo in favore della legalità, eliminando la fonte di rischio o comunque impedendo che la stessa sprigioni definitivamente i suoi effetti dannosi.

Per tale ragione, il secondo comma dell'art 26 del Decreto stabilisce che l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.2. La tipologia dei reati previsti:

L'elenco dei reati presupposto previsto dal D.lgs n. 231/01 è in continuo ampliamento.

In allegato viene riportata la tabella reati/illeciti presupposto della responsabilità ex D.lgs. n. 231/01, con riferimenti legislativi e sanzioni (rev 22 del 21/03/2018).

1.3. Sanzioni.

Il quadro sanzionatorio delineato dalla sezione II del D. Lgs. n. 231/01, all'art. 9 e seguenti, detta la disciplina generale delle sanzioni applicabili agli Enti. In particolare le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

a) la sanzione pecuniaria → non deve essere inferiore ad € 25.822,84 e non deve oltrepassare € 1.549.370,70;

b) le sanzioni interdittive → previste solo "nei casi di particolare gravità" (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, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi);

LUCCA CREA S.r.l.

c) la confisca, cioè l'acquisizione coattiva da parte dello stato, del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede;

d) la pubblicazione della sentenza a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Azienda ha la sede principale.

Le sanzioni comminabili all'Ente sono dunque sia di tipo pecuniario sia di tipo interdittivo e mentre le prime si applicano ogni qualvolta l'Ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto, le sanzioni interdittive, invece, possono essere applicate solo in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente abbia tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le misure interdittive – qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole – possono essere applicate, ex art. 45, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice – in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'Ente – ha la facoltà di nominare un commissario (art. 15) con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

L'art 16 del Decreto prevede anche sanzioni interdittive definitive: *"... può essere disposta l'interruzione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività ..."*.

Tale interruzione definitiva dall'esercizio dell'attività è sempre disposta, e non si applicano le disposizioni di cui all'art 17 ("Riparazione delle conseguenze del reato") se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Anche le sanzioni del "divieto di contrarre con la P.A." e "divieto di pubblicare beni e servizi" possono essere applicate dal giudice in via definitiva, qualora l'ente sia già stato condannato alle stesse sanzioni almeno tre volte negli ultimi sette anni.

a) La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello stato, del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art 19, comma 1, Decreto).

Prezzo del reato → è costituito dalle cose, denaro o altra utilità, date o promesse per determinare o istigare alla commissione del reato;

Profitto del reato → da intendersi come una conseguenza economica immediata ricavata dal fatto di reato.

Tale sanzione è sempre disposta con la sentenza di condanna ed assume il carattere di sanzione principale ed obbligatoria.

Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1 dell'art 19, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. "confisca per equivalente").

b) la pubblicazione della sentenza

Tale sanzione può essere applicata dal giudice quando l'ente soggiace all'irrogazione di una sanzione interdittiva: si tratta quindi delle ipotesi più gravi per le quali il Legislatore ha ritenuto legittimo la conoscenza della condanna a tutela dell'interesse pubblico.

La pubblicazione è eseguita a spese dell'Ente nei cui confronti è stata applicata la sanzione, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Azienda ha la sede principale.

- La struttura del sistema sanzionatorio previsto dal D.lgs n. 231/01 è completata da una serie di disposizioni riferite alla reiterazione (art 20), alla pluralità di illeciti (art 21), alla prescrizione (art 22) e all'inosservanza delle sanzioni interdittive (art 23).

1.4. L'esonero dalla responsabilità amministrativa.

Gli art. 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa degli Enti per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio della stessa sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero qualora la Società stessa dimostri che:

- a) l'Organo dirigente (ovvero l'Organo Amministrativo) abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "Modello");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre e curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza della Società (di seguito "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il fatto illecito abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- e) sia stato introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto concerne i Soggetti sottoposti all'altrui direzione (persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli apicali), l'art 7 del Decreto dispone che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'art 7, comma 2, prevede però, anche in tal caso, un meccanismo di esonero da responsabilità per l'Ente nel caso in cui lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai fini del valore esimente, indipendentemente dalla qualificazioni dei soggetti autori del reato tra apicali e sottoposti, il Decreto prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

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

Più precisamente il Decreto Legislativo n. 231/01, all'art. 6, ha previsto un meccanismo di esonero dalla responsabilità amministrativa per le Società e per gli Enti che abbiano adottato ed efficacemente attuato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (MOG) idoneo a prevenire i reati e gli illeciti amministrativi previsti dal Decreto. Tale documento "fotografa" l'intera organizzazione aziendale, dall'area amministrativa fino all'area tecnico-operativa; in ciascun settore dell'azienda vengono individuati i rischi concreti di commissione dei vari reati-presupposto (c.d. Analisi dei rischi) ed elaborate le procedure di prevenzione dei reati che dovranno essere rispettate da tutti i dipendenti della società (Parti speciali del "MOG"). Dovrà inoltre essere elaborato un "Codice Etico" di comportamento ed un sistema disciplinare interno che rendano effettivo il rispetto delle suddette procedure, prevedendo sanzioni in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In conclusione, l'adozione ed efficace attuazione di un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" nei termini delineati sarà idoneo a prevenire i reati-presupposto previsti dal Decreto e permetterà alla società di essere esonerata da responsabilità per eventuali reati commessi da soggetti apicali o ad essi sottoposti nonché di ottemperare agli obblighi dettati dalla legislazione in materia di prevenzione della corruzione.

Lo stesso Decreto prevede che i "Modelli 231" possano essere adottati, dal punto di vista metodologico, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E NORMATIVA ANTICORRUZIONE

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, integrate in data 31 marzo 2008 (di seguito le "Linee Guida") e aggiornate poi a marzo 2014, ricomprese tra i codici di comportamento sopra indicati.

L'iter da queste tracciato per l'elaborazione del Modello, seguito anche da LUCCA CREA S.r.l. può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- b) predisposizione di un sistema di controllo preventivo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- protocolli e/o procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- flussi informativi all'ODV

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli.

c) introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;

d) nomina di un Organismo di Vigilanza ("OdV") i cui principali requisiti siano:

- autonomia ed indipendenza,
- professionalità,
- continuità di azione.

e) obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come operanti nei processi maggiormente "a rischio", di fornire, in attuazione del Modello stesso, informazioni all'OdV su base strutturata attraverso l'informativa periodica nonchè per segnalare anomalie e atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche).

LUCCA CREA S.r.l.

Resta inteso che la scelta di non seguire, in alcuni punti specifici, le Linee Guida non inficia la validità di un Modello. Questo infatti essendo redatto con riferimento alla peculiarità di un ente specifico, può discostarsi dalle Linee Guida che per loro natura sono hanno carattere generale. Nel caso di specie LUCCA CREA S.r.l. ha seguito le indicazioni di Confindustria discostandosi da esse essenzialmente per esigenze di adattamento della *governance* alle peculiarità derivanti dallo status di società a partecipazione pubblica locale e di assoggettamento al D.lgs. n. 175/16.

*

Quanto alle società in controllo pubblico, l'adeguamento al D.lgs. n. 231/01 impone ulteriori adattamenti dettati dalla normativa in tema di prevenzione della corruzione (ovvero la Legge 190 del 2012, c.d. Legge quadro in materia di prevenzione della corruzione) di cui LUCCA CREA S.r.l. ha tenuto conto.

In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il D.lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società (art. 5), mentre la Legge n. 190/12 è tesa anche a prevenire reati commessi in danno della società.

Con la "Legge Anticorruzione" del novembre 2012 e le sue s.m.i., sono stati inoltre introdotti nell'alveo dei reati-presupposto ulteriori fattispecie (nuovi reati contro la P.A., come l'indebita induzione a dare o promettere utilità, la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione privati).

Ancora, il "Piano Annuale Anticorruzione" adottato dall'Anac, al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge n. 190/12, impone alle società in controllo pubblico, come LUCCA CREA S.r.l., di integrare i Modelli di organizzazione, gestione e controllo" estendendone, quale azione di prevenzione della corruzione, l'ambito di applicazione, non solo ai reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal D.lgs n. 231/01, ma anche a tutti quelli considerati nella Legge Anticorruzione, in relazione al tipo di attività svolte dall'Ente e seppur commessi in danno della società stessa.

In particolare, come previsto dalla Delibera n. 1134/17 e in attuazione del quadro legislativo sopra illustrato, la società ha adottato il proprio Piano della prevenzione della corruzione che rappresenta parte integrante e sostanziale del "Modello 231" e cui interno sono contemplate misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con i dettami della Legge n. 190 del 2012.

3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI LUCCA CREA S.R.L.

Governance, mission e configurazione organizzativa di LUCCA CREA S.r.l.

LUCCA CREA Srl è una Società a Socio Unico, interamente partecipata dall'Amministrazione Comunale di Lucca, indirettamente tramite Lucca Holding Spa la quale ne esercita la direzione ed il coordinamento.

La società è stata costituita su indirizzo del Comune di Lucca espresso con deliberazione n. 96 del 21.10.2004, in data 27.10.2004 con rogito agli atti Notaio Aldo Mignone di Lucca e ha per oggetto specifico, purché vengano costantemente svolte in condizioni sostenibili di durevole equilibrio

LUCCA CREA S.r.l.

economico e finanziario, attività di promozione della cultura per lo sviluppo economico e civile della comunità locale.

In data 19.04.2005 con rogito agli atti del Notaio Aldo Mignone di Lucca il Comune di Lucca ha ceduto il 100% della partecipazione della Lucca Comics & Games S.r.l. alla Lucca Holding S.p.A..

In data 9 luglio 2015 con rogito agli atti del Notaio Luca Nannini è stata incorporata la società Lucca Fiere e Congressi S.p.A. con sede in Lucca.

In data 3 febbraio 2017, con atto notarile, il Consiglio d'Amministrazione ha deliberato il cambio di denominazione della Società, in "Lucca Crea Srl".

La società eroga servizi affidati direttamente dal Comune di Lucca il quale svolge attività di controllo analogo in applicazione del modello dell' *in house providing*, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 50/16 e 16 del D.lgs. n. 175/16.

La società opera nel campo dell'organizzazione e gestione di manifestazioni, fiere, mostre ed eventi di rilevante interesse culturale per il territorio che trova riferimento nel Comune di Lucca.

Detti servizi sono indicati e disciplinati nel vigente contratto di servizi.

LUCCA CREA S.r.l. opera secondo il c.d. "sistema tradizionale", composto dal Consiglio di Amministrazione di tre membri e da un Revisore ai cui è stata affidata l'attività di revisione contabile.

La gestione operativa spetta al Direttore Generale.

La composizione, le funzioni e le modalità di funzionamento dei suddetti organi sono disciplinati dalla Legge, dallo Statuto Sociale e dalle deliberazioni assunte dagli organi societari competenti.

3.1. Valori di riferimento e finalità perseguite da LUCCA CREA S.r.l. attraverso l'adozione del Modello di organizzazione gestione e controllo.

L'attività della Società è ispirata ai principi di legalità, onestà, correttezza, trasparenza e solidarietà espressi nel Codice Etico, coerentemente ai quali LUCCA CREA S.r.l. ha ritenuto opportuno adottare un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto.

Il processo di adeguamento ai fini della definizione del Modello è stato effettuato tenendo conto dei dettami del D. Lgs. n. 231/2001 e delle Linee Guida elaborate da Confindustria, operando un raccordo con le specifiche iniziative già attuate da LUCCA CREA S.r.l. sia in materia di controllo (a titolo esemplificativo, la formalizzazione dell'assetto organizzativo, le procedure, i protocolli e le istruzioni interne, il Piano della prevenzione della corruzione), che di " *corporate governance*".

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano la sua adozione come elemento atto a prevenire il rischio di commissione dei reati in esso contemplati e quindi a conseguire una tutela giuridica - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti che operano con essa (*Clienti, Fornitori, Partners, Collaboratori a diverso titolo: "Destinatari"*), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, conformi ai principi e valori anzidetti, nella consapevolezza di un bilanciamento delle regole con il sistema sanzionatorio e premiante.

LUCCA CREA S.r.l.

L'Organo Amministrativo di LUCCA CREA S.r.l. e la Direzione aziendale si impegnano pertanto a favorire tutte le attività di coordinamento tra gli organi per aumentare i meccanismi di tutela e prevenzione, sviluppare sinergie ed efficienze e formulare linee di indirizzo comuni.

Scopo principale del Modello è la definizione di un sistema strutturato e organico di procedure/regole di comportamento e di attività di controllo, da svolgersi principalmente in via preventiva, al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di illecito contemplate dal Decreto.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- Informare e sensibilizzare i destinatari e, in particolare, tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree a rischio" e nelle "aree strumentali", come oltre definiti, sulla eventualità di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono stigmatizzate dalla Società in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società stessa si ispira nello svolgimento delle proprie attività e nell'espletamento della propria missione aziendale;
- Consentire alla Società di intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio sulle aree di attività considerate potenzialmente a rischio, al fine di prevenire e/o contrastare la commissione di tali illeciti;

3.2 Regole per l'adozione e l'aggiornamento del Modello Organizzativo da parte della Società

Il Modello organizzativo è approvato dall'Organo di gestione e deve essere aggiornato ogniqualvolta intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività d'impresa.

Il Modello sarà adeguato anche in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate e applicabili, di volta in volta, nell'ambito del D.lgs. n. 231/01.

È riconosciuta all'Organismo di Vigilanza la facoltà di apportare al testo del "Modello" eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

Le modifiche di carattere sostanziale devono essere evidenziate e proposte a cura dell'Organismo di Vigilanza e, in ogni caso, autorizzate ed approvate dall'Organo Amministrativo della società.

LUCCA CREA S.r.l. promuove la diffusione (a tutti i destinatari) e la conoscenza (del personale) del Modello, delle sue parti integranti quali il Codice etico, le parti speciali, i protocolli e le procedure tra tutti i dipendenti, che sono, pertanto, tenuti ad conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

Per favorire la conoscenza la Società organizza appositi eventi di formazione e di aggiornamento rivolti al personale dipendente mentre per assicurare una diffusione capillare del Modello stesso e dei suoi allegati, questi documenti sono divulgati in forma cartacea (con firma per ricevuta da parte dei responsabili di funzione che si impegnano a farne rispettare i contenuti dai propri collaboratori) e pubblicati nella bacheca aziendale nonché suo sito internet istituzionale.

3.3. Il processo di adeguamento di LUCCA CREA S.r.l. alle previsioni del Decreto: approccio metodologico

Nel processo di costruzione del Modello, LUCCA CREA S.r.l. si è ispirata a consolidati principi anche in materia di “*corporate governance*” e di controllo interno. Secondo tali principi è stata effettuata un’attività di *risk management* coerente con le disposizioni di cui al D.lgs. n. 231/01 e con le citate Linee Guida emanate da Confindustria.

A tal fine è stata preliminarmente acquisita ed accuratamente esaminata la documentazione della Società e sono state svolte interviste alla Direzione e ai responsabili delle principali funzioni aziendali, dirette ad una prima conoscenza del contesto di riferimento, della struttura organizzativa, dei processi operativi e degli ambiti delle attività svolte.

Si tratta di procedere alla mappatura delle aree di rischio previa definizione dei concetti di “rischio aziendale” e di “rischio accettabile”.

Con il termine “*rischio aziendale*” si intende la possibilità del verificarsi di eventi sfavorevoli rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Lo stesso concetto di rischio risulta caratterizzato da due elementi fondamentali che sarà necessario considerare in un’ottica di riduzione dello stesso: la probabilità, intesa come frequenza delle condizioni in cui possano attuarsi le condotte criminose indicate nel Decreto e l’impatto che le sanzioni in esso previste possono avere sull’azienda.

Nella mappatura delle aree di rischio dovrà quantificarsi, in termini numerici, la percentuale di rischio attribuibile a ciascun settore/attività, tenendo anche conto dell’esistenza di eventuali procedure di controllo e prevenzione già adottate dall’Ente.

Il rischio è ritenuto “*accettabile*” quando i controlli aggiuntivi costano maggiormente della risorsa da proteggere (Linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/01).

Nel contesto qui considerato, tuttavia, la logica economica non può essere utilizzata in via esclusiva, ma deve essere temperata con l’esigenza di prevenire la commissione dei reati elencati nel D.lgs. n. 231/01.

In base al dettato normativo sopra citato, l’“accettabilità” di un sistema di controllo preventivo dipende dal fatto che lo stesso sia strutturato in modo da non poter essere aggirato, se non fraudolentemente. Non è infatti possibile eliminare totalmente il rischio di commissione di un reato.

Il rischio-reato può quindi essere gestito in modo da non compromettere l’operatività aziendale attraverso la determinazione di un livello di rischio considerato “accettabile”, da mantenere tale attraverso azioni mirate di *risk management*. Pertanto l’azienda, nella fase di individuazione dei propri obiettivi, deve anche tener conto di quali siano i rischi che ne minacciano il raggiungimento. Diventa opportuna l’adozione di una metodologia sistematica di valutazione del rischio: *in primis*, dovranno individuarsi le attività maggiormente interessate (i processi più sensibili e/o le attività lavorative più frequenti in azienda), per le quali si rende necessaria la presenza di meccanismi di controllo adeguati.

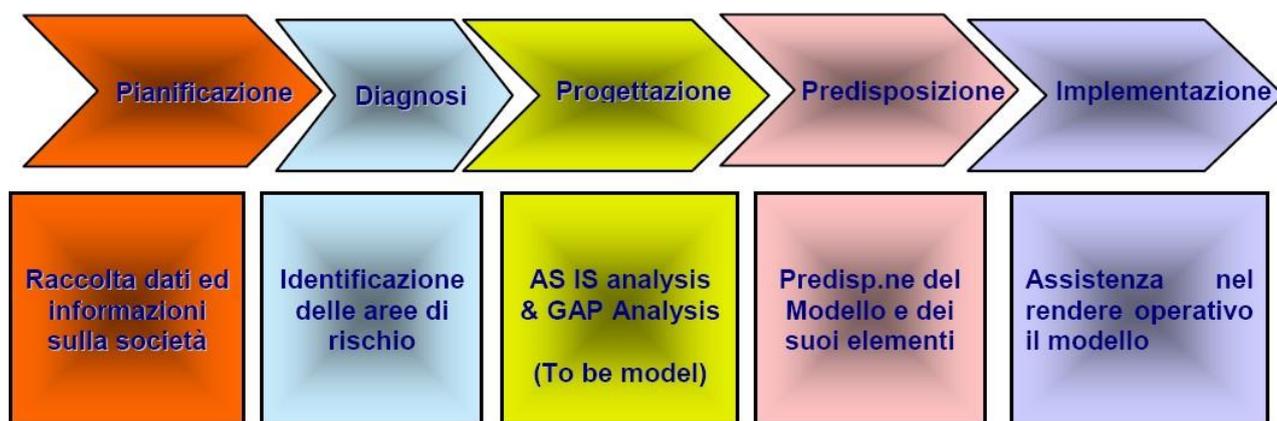
L’identificazione e l’analisi dei rischi risulta un processo in continua evoluzione: il livello di rischio, infatti, può crescere o diminuire in presenza di cambiamenti sia interni che esterni all’ente,

incidenti sul contesto nel quale l'azienda opera e sulle sue modalità di gestione ed organizzazione del lavoro.

Tanto premesso, al fine di costruire un valido Modello organizzativo il primo passo consiste nel strutturare le attività aziendali attraverso procedure ben definite. Nel corso dell'esposizione, si cercherà quindi di attribuire a questa metodologia di realizzazione di un "sistema di gestione del rischio" una valenza di carattere generale tale da renderla applicabile alle diverse tipologie di rischio (operativo, finanziario, legale, etc.) rinvenibili all'interno di un'impresa, dovendo tuttavia evidenziare che sarà compito dei "soggetti apicali" dell'Ente dare concreta attuazione alla suddetta metodologia, puramente esemplificativa, calandola nel proprio contesto aziendale.

Secondo i principi espressi dalla giurisprudenza è inoltre necessario che vengano previste sistematiche procedure di ricerca e identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari all'interno dell'azienda (es: emersione di precedenti violazioni, elevato *turn over* del personale) nonché controlli di routine e controlli a sorpresa nei confronti della attività aziendali sensibili.

L'approccio metodologico adottato è stato implementato e sviluppato attraverso una serie di fasi operative di seguito sintetizzate e poi illustrate:



Fase 1: Pianificazione. Tale fase ha previsto la raccolta della documentazione ed il reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società.

In questa fase è stata raccolta della documentazione e reperite le informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società. Tali informazioni riguardano, tra l'altro, a mero titolo esemplificativo:

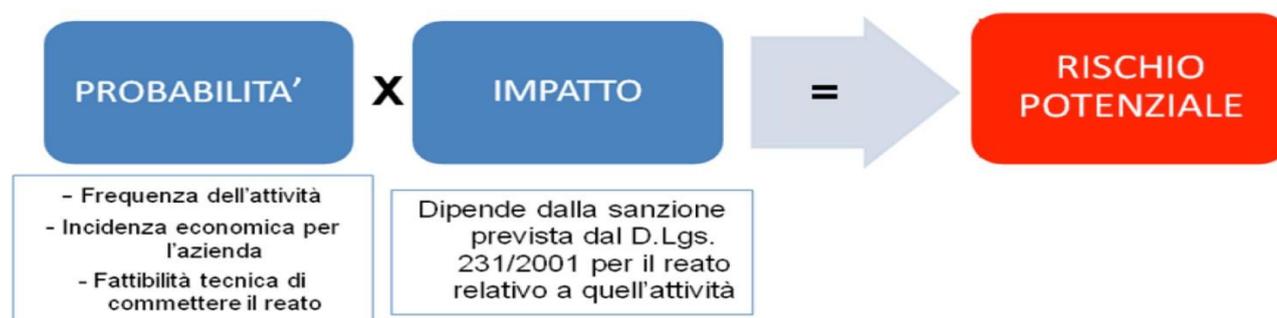
- il posizionamento della società nell'ambito del "Gruppo pubblico" del Comune di Lucca attraverso L.H. SPA;
- Le direttive del Comune di Lucca e di L.H. SPA;
- i settori economici in cui la Società opera;
- la tipologia delle relazioni e delle attività svolte;
- i casi di eventuali presunte irregolarità avvenute in passato ("*incident analysis*");
- il perimetro della legislazione pubblica applicabile;
- il quadro regolamentare e procedurale interno (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure e istruzioni operative);

- la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società e del sistema organizzativo.

Le informazioni così acquisite hanno costituito gli elementi indispensabili e necessari per consentire l'avvio della fase di diagnosi.

Fase 2: Diagnosi. Tale fase è stata strettamente funzionale all'identificazione delle attività aziendali teoricamente esposte ai rischi D.Lgs. n. 231/2001. Al fine del reperimento delle informazioni utili, sono state svolte apposite interviste, mentre talvolta si è reputato opportuno procedere con la somministrazione di questionari "ad hoc" alle funzioni aziendali individuate concordemente con la Società in base alle specifiche competenze. Le informazioni così acquisite hanno consentito:

- l'individuazione delle attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi ex D.Lgs. n. 231/2001, alle quali sono stati attribuiti dei punteggi in base ad appositi indicatori "driver" di "gravità" e "probabilità", convenzionalmente riconosciuti dalla *practice* nazionale ed internazionale nello svolgimento dell'attività di rilevazione dei rischi. Si tratta di individuare i rischi cosiddetti "Potenziali" ovvero quelli esistenti in assenza astratta di controlli interni.
- l'analisi preliminare del *sistema organizzativo* aziendale nel suo complesso.



Fase 3: Progettazione. Tale fase consiste nel completamento della "As is analysis" e svolgimento della "Gap analysis", da cui sono scaturite possibili ipotesi di miglioramento del sistema organizzativo con lo scopo di limitare, ragionevolmente, l'esposizione ai rischi individuati nella fase precedente. La fase si è sviluppata nei seguenti momenti:

- As is analysis e Gap analysis delle procedure operative esistenti;
- elaborazione di raccomandazioni e suggerimenti per il miglioramento del complesso organizzativo societario.

Tale fase si è articolata nello svolgimento della "As is analysis", sulle procedure e/o strumenti di controllo esistenti allo scopo di verificare la ragionevole efficacia degli *existing controls* volti a prevenire le irregolarità. Tale attività è stata basata sulla comprensione del livello di proceduralizzazione delle attività aziendali risultate esposte a rischio, nonché dell'esistenza e del grado di conoscenza, applicazione, comunicazione, aggiornamento e controllo delle eventuali procedure/istruzioni esistenti, poste a loro presidio.

In particolare e coerentemente con quanto emerso dalla “mappatura” aziendale dei rischi, tale fase ha riguardato:

- La verifica/censimento delle *procedure operative e/o strumenti di controllo* già esistenti per ciascuna area potenzialmente a rischio rispetto alla loro capacità di contenere i rischi potenziali. In particolare:
 - sono stati rilevati gli aspetti di criticità e di carenza nei sistemi di controllo esistenti nell’ottica di prevenire ragionevolmente le ipotesi di reato previste dal decreto;
 - sono state formulate raccomandazioni e suggerimenti sulle integrazioni e miglioramenti da apportare in modo da superare, ragionevolmente, le criticità rilevate;
 - sono state progettate le azioni di valorizzazione degli elementi costitutivi del Modello organizzativo.



Fase 4: Predisposizione.

La fase precedente ha condotto alla redazione del Modello organizzativo.

Fase 5: Implementazione. Tale fase consiste nel rendere operativo il Modello nel suo complesso mediante la definitiva adozione degli elementi di cui esso si compone.

3.4 Individuazione degli ambiti aziendali esposti al rischio di eventi previsti dal d.lgs. 231/2001 e conseguente determinazione dei rischi rilevanti

Per conseguire gli obiettivi di prevenzione citati ai paragrafi precedenti, si pone come essenziale l’attività di *risk assessment*, avviata con l’effettuazione dell’analisi del rischio potenziale (lordo), al fine di individuare le cosiddette aree “sensibili” al compimento dei reati considerati nel Decreto (c.d. “reati presupposto”) e conclusa con la determinazione del loro livello di rischio residuo (netto).

Avuto riguardo alla tipologia dei reati richiamati nel D.lgs n. 231/2001, si è provveduto dunque ad effettuare un’analisi, anche storica, dell’azienda, dei suoi processi operativi interni e delle attività che la stessa generalmente compie per la realizzazione del proprio scopo sociale, al fine di identificare e valutare l’esistenza di situazioni a rischio potenziale di commissione dei reati sopra citati. In questa prima versione del Modello la società ha proceduto valutando come a “rischio potenziale” rilevante la commissione dei reati contro la P.A. ivi ricomprese le fattispecie previste nella Legge n. 190/12 (corruzione tra privati, sia dal lato attivo che passivo), per cui la legge impone comunque l’adozione del Piano della prevenzione della corruzione, quale parte integrante del Modello 231 nei termini definiti dall’ANAC (Delibera n. 1134/17 e PNA) come raccomandato dalla controllante Lucca Holding S.p.A. nonché quelli in materia di antiriciclaggio per cui la normativa e la stessa controllante Lucca Holding S.p.A. raccomandano l’implementazione di protocolli per il contenimento del rischio nell’ambito di un Modello 231.

LUCCA CREA S.r.l.

Il *Risk Assessment* è stato effettuato esaminando le modalità di svolgimento dei processi aziendali nelle aree di rischio sopra indicate e confrontandole con i presupposti delle condotte da cui possono scaturire i reati riportati negli articoli 24 e seguenti del Decreto; i risultati, formalizzati nel Piano della prevenzione della corruzione e nella Parte speciale dedicata ai reati in materia di antiriciclaggio, sono oggetto di periodica verifica ed aggiornamento rispettivamente da parte dell'RPCT e dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle funzioni aziendali coinvolte nei relativi processi.

3.5. Applicabilità degli altri reati previsti dalla norma

Dall'indagine svolta non risultano attivi procedimenti giudiziari verso gli amministratori o l'ente per gli altri reati considerati dal Decreto. La probabilità di insorgenza del danno, individuata in funzione della storia societaria e la potenzialità di danno, entrambi quali risultati dell'attività di *risk assesment*, permettono, dunque, di definire in generale come basso il rischio correlato a questa tipologia di reati e di considerare non applicabile o sostanzialmente di applicabilità irrilevante la probabilità che essi possano essere commessi.

3.6. I destinatari del Modello 231 di LUCCA CREA S.r.l.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in LUCCA CREA S.r.l., ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Azienda, operano su mandato della medesima o sono legati alla società da rapporti contrattuali, non di lavoro dipendente.

LUCCA CREA S.r.l. adotta il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Impresa.

LUCCA CREA S.r.l. condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Azienda ovvero con l'intenzione di arrecare a essa un vantaggio.

Fermo restando il dettato normativo di cui all'art. 5 del Decreto e la relativa prassi applicativa, i criteri che in LUCCA CREA S.r.l. consentono di individuare e di identificare i soggetti in posizione apicale possono essere così sintetizzati:

- collocazione gerarchica al vertice dell'Ente;
- assegnazione di poteri di spesa e di procura che consentono di svolgere talune attività, anche verso l'esterno, con un certo margine di autonomia.

E' pertanto possibile identificare i soggetti apicali avvalendosi dell'organigramma aziendale, accessibile a tutti i dipendenti di LUCCA CREA S.r.l.

I soggetti destinatari del Modello sono specificamente i "Soggetti Apicali", i dipendenti di LUCCA CREA S.r.l., nonché i terzi che intrattengono rapporti d'affari con la Società.

Nello specifico i "Soggetti Apicali" sono stati individuati nei componenti l'Organo di Amministrazione e nella Direzione, mentre i soggetti sottoposti all'altrui direzione sono stati individuati nei lavoratori dipendenti di LUCCA CREA S.r.l. e nei soggetti terzi (collaboratori, consulenti e procuratori, pur tutelando la loro autonomia professionale prevista dalla normativa sul diritto del lavoro).

3.7. Struttura del Documento

Il presente Documento di Sintesi del Modello è costituito dall'Analisi dei rischi, una Parte Generale e da tre Parti Speciali (A, B, C), dal Codice etico e di comportamento, dal Sistema disciplinare e sanzionatorio, dall'elenco dei reati presupposto, il tutto articolato e organizzato in modo da essere considerato come un corpo unico.

L'articolazione in un documento "centrale" e in una serie di allegati, risponde all'esigenza di un più efficiente aggiornamento e di salvaguardare la riservatezza di alcuni di essi (es. il documento di analisi dei rischi che resta un documento coperto da riservatezza e reso accessibile solo alla Direzione, ai responsabili oltre che agli organismi societari e all'OdV).

Nella Parte Generale, dopo aver effettuato una breve ma necessaria illustrazione della *ratio* e dei principi del Decreto, sono compendiate l'approccio e le modalità di adeguamento al D.lgs. n. 231/01 di LUCCA CREA S.R.L..

Le Parti Speciali sono state elaborate seguendo la classificazione che segue:

- **Piano della prevenzione della corruzione, della trasparenza ed integrità**) → relativa ai "Reati contro e nei rapporti con la P.A.".
- **Parte Speciale** → relativa ai "Reati in materia di antiriciclaggio".

Nell'ambito delle Parti Speciali, sono stati indicati, per ciascuna delle tipologie di reato a rischio di commissione prese in considerazione nel Modello, seguendo anche l'approccio metodologico già esposto:

- le aree ritenute "a rischio reato" e/o le attività "sensibili";
- le funzioni e/o gli uffici aziendali e, comunque, le risorse che operano nell'ambito delle aree "a rischio reato" o delle attività "sensibili";
- la descrizione dei reati e le modalità con i reati risultano astrattamente perpetrabili;
- ove applicabili, le aree ritenute "strumentali", nonché i soggetti che in esse agiscono;
- i principi di comportamento e di attuazione da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati, la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree a "rischio reato" e "strumentali";
- i compiti spettanti all'OdV al fine di ridurre il pericolo di commissione dei reati.

4. RELAZIONE TRA MODELLO ORGANIZZATIVO E CODICE ETICO

Oltre ai principi generali di comportamento riportati nel Codice Etico e nel sistema disciplinare di LUCCA CREA S.r.l. a cui tutto il personale deve ispirarsi, sono state definite e illustrate nelle parti speciali del Modello le regole di comportamento rivolte a tutti i soggetti (amministratori, sindaci, società di revisione, dirigenti, dipendenti, collaboratori e consulenti) coinvolti nello svolgimento di attività a rischio e intese a prevenire ed impedire la commissione dei reati indicati ai paragrafi precedenti.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

LUCCA CREA S.r.l.

Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "etica aziendale", ma privo di una specifica proceduralizzazione, con l'obiettivo di ribadire e far rispettare ai dipendenti, ai collaboratori ed ai soggetti che intrattengono rapporti economici con la Società, ivi compresa la Pubblica Amministrazione *latu sensu*, l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende far costante riferimento nell'esercizio delle sue attività imprenditoriali, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato.

Tuttavia, anche in considerazione di quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria, si tende a realizzare una stretta integrazione tra Modello e Codice Etico, in modo da formare un complesso *corpus* di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Infatti, i comportamenti di Amministratori, dipendenti e di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o, comunque, con poteri di rappresentanza della Società e delle altre controparti contrattuali di LUCCA CREA S.R.L., devono conformarsi alle regole di condotta sia generali che specifiche previste nel Modello e nel Codice Etico.

5. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI LUCCA CREA S.r.l.

La struttura organizzativa della Società è tale da rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno in ogni ambito aziendale; LUCCA CREA S.r.l. ha, infatti, predisposto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (Organigramma).

L'organigramma dà indicazioni riguardo alla struttura dell'Ente e alla collocazione organizzativa del personale dipendente. L'organigramma consente anche di meglio specificare l'articolazione di obiettivi e di responsabilità assegnate.

Tale documento è soggetto a costante aggiornamento ed evoluzione in funzione dei mutamenti che intervengono nella corrente conduzione dell'attività. E' compito dell'Organo Amministrativo mantenere sempre aggiornato l'organigramma e i documenti ad esso collegati per assicurare una chiara definizione formale dei compiti assegnati ad ogni unità della struttura dell'Azienda.

Nell'Organigramma, allegato al presente Modello, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica delle singole funzioni aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

In particolare, la struttura organizzativa di LUCCA CREA S.r.l., oltre alla Presidenza e alla Direzione Generale, è basata su Unità, ciascuna delle quali costituisce un raggruppamento logico di più funzioni omogenee.

L'organizzazione aziendale si fonda, in sintesi, sui seguenti principi:

- a) chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee di dipendenza gerarchica;
- b) attribuzione di poteri di rappresentanza nei limiti in cui è strettamente necessario e comunque in limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto cui sono attribuiti;
- c) formalizzazione;

LUCCA CREA S.r.l.

- d) corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità descritte nell'organigramma della Società;

La struttura organizzativa di LUCCA CREA S.r.l., infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantirle la massima efficienza gestionale ed efficacia operativa dei processi aziendali.

6. IL SISTEMA DI DELEGHE IN LUCCA CREA S.r.l.

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, sulla base delle necessità operative dell'Ente, lo schema dei poteri e delle deleghe, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, è approvato dall'Organo Amministrativo.

I poteri conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

Il sistema di deleghe attualmente in vigore in LUCCA CREA S.r.l. ripercorre fedelmente il quadro che emerge dall'Organigramma aziendale, sovrapponendosi esattamente allo stesso ed integrandolo, per quanto eventualmente necessario al fine di conferire attribuzioni o compiti a soggetti che non rivestono ruoli apicali.

In particolare il quadro delle deleghe è riportato nella visura camerale.

Al fine di maggior approfondimento del sistema di deleghe e del suo funzionamento, si precisa che il loro conferimento avviene in ragione delle esigenze operative ed, in particolare, dello snellimento e dell'efficienza dell'attività aziendale; i requisiti essenziali di tale sistema, ai fini di una efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- tutti coloro (compresi anche i dipendenti) che intrattengono per conto dell'Ente rapporti con la P.A. e le Autorità di Vigilanza, devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove necessario, di apposita procura;
- le deleghe devono associare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma, ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi intervenuti nell'ente;

Ciascuna delega deve definire in modo specifico e univoco:

- i poteri del delegato;
- il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato riporta.
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il soggetto delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni e alle responsabilità conferite.

7. PRASSI, PROTOCOLLI E PROCEDURE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, in ragione della sua struttura lineare, la Società, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria, ha messo a punto un apparato essenziale di protocolli, procedure, istruzioni e di prassi operative volte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, che contribuiscono a garantire il rispetto delle normative vigenti e degli adempimenti derivanti dalla sua condizione di ente pubblico economico. Prassi e procedure che mirano da un lato a regolare l'agire declinato nelle sue varie attività operative e

dall'altro a consentire i controlli, preventivi e successivi, sulla correttezza delle operazioni effettuate.

In tale modo si garantisce l'effettiva uniformità di comportamento all'interno dell'azienda, nel rispetto delle disposizioni normative che regolano l'attività dell'Ente.

Ne consegue che tutti i dipendenti hanno l'obbligo di essere a conoscenza di tali prassi e norme procedurali interne e di rispettarle nell'esercizio dei compiti a loro assegnati.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali che informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Le procedure, oltre ad essere diffuse e pubblicizzate, attraverso specifica comunicazione/formazione, vengono anche raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali.

Per l'individuazione delle singole procedure/protocolli/istruzioni adottate da LUCCA CREA S.r.l., si rinvia alle Parti Speciali (ivi compreso il Piano della prevenzione della corruzione) integrate nel presente Modello.

Tutte le procedure/protocolli/istruzioni si conformano ai seguenti principi:

- ricostruibilità del processo autorizzativo (*accountability*);
- integrità delle registrazioni contabili sia nella fase di processo che, successiva, di archiviazione;
- scelta trasparente, motivata e autorizzata dei dipendenti e dei collaboratori non dipendenti (fornitori, consulenti, etc.) basata su requisiti generali oggettivi e verificabili (competenza, professionalità, esperienza, onorabilità);
- compensi a dipendenti e a terzi congrui rispetto alle prestazioni rese (condizioni di mercato, tariffari) ed evidenza oggettiva della prestazione resa;
- sistemi premianti congrui e basati su *target* ragionevoli;
- tutte le uscite finanziarie devono essere documentate, autorizzate e inequivocabilmente riferibili ai soggetti 'emittente e ricevente' e alla specifica motivazione.

8. STRUTTURA DEI CONTROLLI

8.1. Principi di controllo interno

Il sistema di controllo interno su cui si fonda il presente Modello è incardinato sui seguenti principi:

- chiara assunzione di responsabilità (detta anche *accountability*) → Principio in base al quale qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o unità organizzativa che ne detiene la responsabilità. In generale si esegue un compito con più attenzione quando si sa di dover rendere conto di eventuali deviazioni da regole / procedure prefissate;
- separazione di compiti e/o funzioni → Principio per il quale l'autorizzazione ad effettuare una operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- adeguata autorizzazione per tutte le operazioni → Principio che può avere sia carattere generale (riferito ad un complesso omogeneo di attività aziendali), sia specifico (riferito a singole operazioni);
- adeguata e tempestiva documentazione e registrazione di operazioni, transazioni e azioni → Principio fondamentale per poter procedere in ogni momento ad effettuare controlli che

attestino le caratteristiche dell'operazione, le motivazioni e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa; Il controllo operativo (vale a dire sulle attività e sui processi dell'azienda) e contabile (vale a dire sulla registrazione degli accadimenti aziendali) può essere svolto a posteriori o preventivamente.

Il presente Modello è stato sviluppato in modo da garantire che:

- vi sia un sistema di prevenzione che porti tutti i soggetti operanti in condizione di conoscere le direttive aziendali e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente (quindi non per errori umani, negligenza o imperizia);
- i controlli interni effettuati a posteriori siano in grado di rilevare tempestivamente l'insorgere di anomalie, attraverso un sistematico monitoraggio della attività aziendale.

9. ORGANISMO DI VIGILANZA

Le regole di funzionamento dell'O.d.V. sono stabilite all'interno di apposito Regolamento approvato dal medesimo Organo sulla base dei seguenti presupposti.

9.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, l'OdV deve avere le seguenti caratteristiche: autonomia e indipendenza, professionalità, e continuità d'azione.

a) **Autonomia e indipendenza:** sono fondamentali affinché l'OdV non prenda parte alle decisioni gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; la posizione di tali organismi all'interno dell'azienda, infatti, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente (e in particolare dell'organo dirigente);

b) **Professionalità:** l'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico - professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria e aziendale; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) **Continuità d'azione:** l'OdV deve dedicarsi costantemente - con i necessari poteri ispettivi e di controllo - alla vigilanza del rispetto del Modello, curarne l'attuazione e assicurarne il periodico aggiornamento. Così in particolare l'OdV:

- lavora costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine,
- è pertanto una struttura interna, sì da garantire la continuità dell'attività di vigilanza,
- cura l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento,
- non svolge mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

L'Organismo di Vigilanza può avere composizione sia monocratica che collegiale.

9.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Gli obiettivi alla base dell'attività dell'OdV sono i seguenti:

Il compito dell'Organismo di Vigilanza consiste in generale nel:

1. vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
2. verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto rispetto alle modalità con cui si sviluppano i processi aziendali.
3. individuare e proporre all'Organo Amministrativo aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni del contesto organizzativo in cui la società opera. Nel caso di mancato riscontro da parte del CdA alle proposte formulate e solo in caso di inefficienze di particolare gravità, l'OdV ha la facoltà di darne comunicazione diretta all'assemblea dei soci.
4. Seguire e coordinare l'applicazione concreta delle modifiche e degli aggiornamenti da apportare al Modello Organizzativo.

Su di un piano più operativo, l'OdV:

1. Si relaziona direttamente con la Direzione e con il Presidente, con la conseguenza che non sussiste per l'OdV un diretto rapporto gerarchico di subordinazione nei confronti di essi.
2. Si coordina con le varie funzioni aziendali al fine di svolgere al meglio le proprie funzioni, disponendo del potere necessario per richiedere e ottenere le informazioni e la documentazione ufficiale dell'azienda.
3. Si riunisce nel suo pieno organico secondo una cadenza decisa in completa autonomia, rispettando un criterio minimale di almeno due riunioni all'anno.
4. Verifica periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di proporre aggiornamenti delle stesse, all'Organo Amministrativo di LUCCA CREA S.r.l., in caso di cambiamenti organizzativi o legislativi. A tal fine il Management e gli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (es: comunicazione e-mail) e non anonime.
5. Verifica e tiene sotto controllo con continuità i livelli di rischio associati alle diverse aree aziendali sensibili, valutando l'efficacia realizzata dal Modello organizzativo nel mantenere l'azienda in linea con la normativa vigente e con il Codice Etico interno. A tal fine effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello.
6. Raccoglie, elabora e conserva le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 8.4) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiorna la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV (v. successivo paragrafo 8.4).
7. Qualora riscontri, nella sua attività di vigilanza, comportamenti anomali tenuti da dipendenti e/o collaboratori dell'azienda o riceva segnalazioni in tal senso, conduce le

indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

8. Verifica che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello, per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze individuate nel Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.
9. Con cadenza almeno annuale cura la redazione, e la successiva conservazione, di un piano delle attività dell'anno e di documento sintetico in cui raccoglie contenuti ed evidenze dell'attività svolta nei 12 mesi precedenti, e lo invia all'Organo Amministrativo.
10. Riferisce all'Organo Amministrativo su fatti rilevanti riscontrati nella sua attività corrente.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

A completamento di quanto previsto, l'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare le modalità concrete di esercizio della propria azione, per ciò che attiene il relativo sistema organizzativo e di funzionamento, ed un piano di vigilanza per ciò che attiene la pianificazione delle attività da porre in essere per lo svolgimento dei compiti assegnati all'organismo stesso, nonché la stima delle relative risorse necessarie.

9.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di LUCCA CREA S.r.l. ai sensi del Decreto Legislativo 231/01.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati", come un'apposita casella di posta elettronica (organismodivigilanza@luccacrea.it) e una piattaforma informatica conforme alla normativa sul "Whistleblowing" pro tempore vigente.

10. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE

Il Modello ed i suoi allegati rispondono a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto e sono finalizzati a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che generano, a fianco della responsabilità penale dei soggetti attivi, anche la responsabilità amministrativa dell'Ente.

È prevista un'apposita azione di informazione e formazione volta a rendere noti i contenuti del D.lgs n. 231/01 ed i suoi impatti, a tutti i dipendenti e collaboratori di LUCCA CREA S.r.l.

Le modalità di comunicazione/informazione/formazione sono impostati dall'Ente e rientrano nell'ambito di appositi programmi.

LUCCA CREA S.r.l.

10.1. Formazione del personale.

LUCCA CREA S.r.l. promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e del loro aggiornamento, tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli ed a contribuire alla loro attuazione.

In particolare, per quanto attiene alla comunicazione del Modello, è previsto che quest'ultimo sia reso conoscibile, unitamente alle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, ai Destinatari; esso sarà, inoltre, pubblicato sul sito internet della Società.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto 231/01, del Modello e delle regole di condotta, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

La formazione riguarderà in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli Enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificamente, i principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

Ai fini dell'attuazione del Modello, LUCCA CREA S.r.l. gestisce, in cooperazione con l'OdV, la formazione del personale, che sarà articolata sui due distinti livelli: "apicali" e "altro personale".

La formazione in materia di "231" avverrà con le seguenti modalità:

- corsi frontali *in house* e non;
- e-mail di aggiornamento;
- nota informativa interne.

10.2. Informativa a dipendenti

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento della sua delibera di approvazione, attraverso:

- A. lettera informativa sotto forma di ordine di servizio, a firma del Presidente, a tutto il personale, da distribuirsi attraverso la busta paga, sui contenuti del Decreto e del Modello specificando le modalità di consultazione. Verrà, inoltre, consegnato insieme alla citata lettera informativa il Codice Etico redatto ai fini del D.lgs. n. 231/01. Il personale sarà tenuto a conformarsi alla prescrizioni del Modello e dei suoi allegati.
- B. affissione nella bacheca aziendale del Sistema disciplinare e sanzionatorio.

Analogha procedura si applica ai rapporti di lavoro con stagisti.

11.3. Informativa a collaboratori esterni e *partners*

LUCCA CREA S.r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partners* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che LUCCA CREA S.r.l. ha adottato sulla base del presente Modello. Saranno altresì elaborate e

implementate apposite clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, dovranno prevedere le conseguenze sotto il profilo sanzionatorio del mancato assolvimento delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e nei suoi allegati.

12. SISTEMA DISCIPLINARE

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, attuazione e mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo, ex art. 6 D.lgs. n. 231/01, è l'esistenza di un adeguato *sistema disciplinare*, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso (protocolli/procedure interne previste dal Modello stesso, dal Codice Etico, da circolari ed ordini di servizio, ecc.) da parte dei destinatari.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Data la gravità delle conseguenze per l'Ente in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e revisori, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Ente. Le violazioni del Modello organizzativo e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari previste nel Codice sanzionatorio, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio per l'autore del reato; tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari rispetto alle quali devono conformarsi.

L'applicazione del sistema disciplinare per i lavoratori subordinati, ovvero per il personale sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti apicali, è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica. In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all'applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi.

Naturalmente la risposta sanzionatoria verso il personale dipendente deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale anche in termini di proporzionalità del provvedimento e di tipologia delle sanzioni.

Ai sensi della disciplina in esame sono sottoposti al "Sistema Disciplinare 231" tutti i destinatari del Modello e quindi l'Organo di amministrazione, il Revisore, l'OdV, il personale dipendente e non dipendente dell'Ente, ivi compresi partner, consulenti, fornitori e collaboratori.