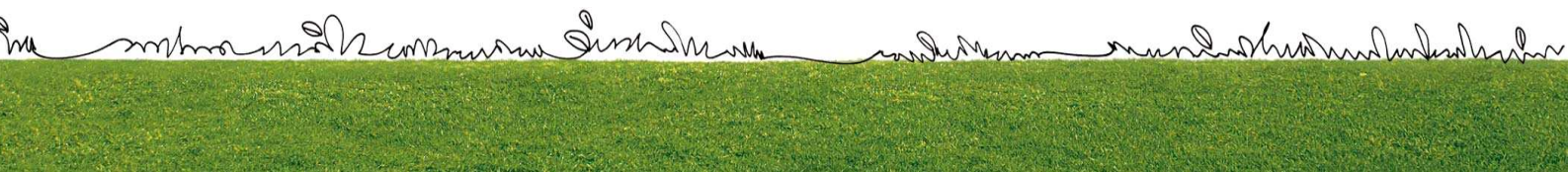


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell' art. 6, comma 1, lett. a)
del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

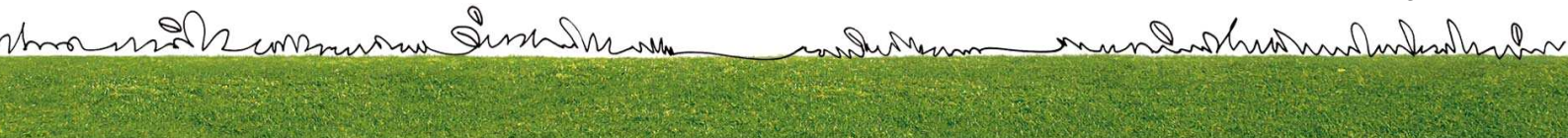
*Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di
Amministrazione di Landi Renzo S.p.A. in data 20 marzo
2008 ed aggiornato, su proposta dell'Organismo di
Vigilanza, con delibera del 12 novembre 2008*



PARTE GENERALE	5
1. Il Decreto Legislativo 231/2001	5
1.1. Premessa.....	5
1.2. Normativa	5
1.2.1. I reati	6
1.2.2. I soggetti destinatari del Decreto	9
1.2.3. Soggetti apicali e soggetti sottoposti	9
1.2.4. La condizione esimente.....	10
1.3. Le Linee Guida di Confindustria.....	11
1.4. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro	12
2. Adozione del Modello organizzativo nell'ambito del Gruppo Landi Renzo	15
2.1. Modello e Codice Etico	15
2.2. Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo	15
2.3. Principi generali per l'adozione del Modello	15
2.4. Approvazione del Modello e suo recepimento nell'ambito del Gruppo.....	16
2.5. Modifiche e integrazioni del Modello	17
2.6. Applicazione del Modello da parte delle singole società	18
2.7. Coordinamento sui sistemi di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del Modello	18
2.8. La prima adozione del Modello organizzativo nell'ambito del Gruppo	19
3. Metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili e dei processi di supporto	20
3.1. Individuazione delle attività a rischio reato.....	20
3.1.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione (e relativi processi di supporto)..	21
3.1.2. Adempimenti societari	21
3.1.3. Informazioni privilegiate.....	22
3.1.4. Sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	22
3.1.5. Contratti di acquisto e vendita, transazioni finanziarie, investimenti e sponsorizzazioni.....	22
3.1.6. Uso di strumenti informatici e telematici	22
3.2. Analisi: schede intervista e valutazione del rischio	22
3.3. La struttura delle schede intervista	23
4. Organismo di Vigilanza	24
4.1. Modalità di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza	25
4.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	26
4.3. Requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	28
4.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	29
4.5. Funzioni di coordinamento coi i responsabili ai sensi del D.Lgs. 231/2001 delle altre società del Gruppo.....	30
5. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	31
5.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	31
5.2. Consulenti, collaboratori e fornitori.....	31
6. Sistema disciplinare	33
6.1. Misure nei confronti di quadri e impiegati.....	33
6.2. Misure nei confronti dei dirigenti	35
6.3. Misure nei confronti degli amministratori.....	35
6.4. Misure nei confronti dei sindaci.....	35



6.5. Misure nei confronti dei consulenti e collaboratori36
7. Aggiornamento ed adeguamento del Modello.....37



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi dell' art. 6, comma 1, lett. a)
del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 231/2001

1.1. Premessa

La Società Landi Renzo S.p.A. (di seguito anche “Società” o “Capogruppo”) e le società da essa controllate (di seguito “Gruppo Landi Renzo” o “Gruppo”) sono sensibili all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti.

Landi Renzo S.p.A. ha ritenuto conforme alla propria politica procedere alla formalizzazione del Modello Organizzativo previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito anche “Decreto” o “D.Lgs. 231/01”) nell’ambito del proprio Gruppo.

A tal fine, Il Gruppo Landi Renzo ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Il presente Modello ed i principi in esso contenuti disciplinano i comportamenti degli Organi societari (intendendosi per tali il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società e i relativi componenti), dei dipendenti, dei collaboratori, dei consulenti, dei fornitori e, più in generale, di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell’ambito delle attività “sensibili” per conto o nell’interesse del Gruppo (di seguito “Destinatari”).

1.2. Normativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha aggiunto alla responsabilità penale della persona fisica colpevole del reato, una nuova forma di responsabilità per l’ente nell’ambito del procedimento penale¹.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio costituzionale di personalità della responsabilità penale lasciava indenne l’ente da conseguenze sanzionatorie, diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente.

¹ La previsione di una responsabilità amministrativa (ma di fatto penale) degli enti per determinate fattispecie di reato era contenuta nell’art. 2 della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tale tipo di responsabilità è stato successivamente introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L’art. 11, in particolare, delegava il Governo a disciplinare l’articolazione di questo tipo di responsabilità. In attuazione di tale delega, il Governo ha adottato il D. Lgs. n. 231/2001.

1.2.1. I reati

In origine, il legislatore delegato aveva operato una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (l. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il Governo aveva preso in considerazione soltanto i maggiori reati contro la pubblica amministrazione², evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D. Lgs. n. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. Infatti, successivi interventi normativi hanno esteso il catalogo dei reati per cui si applica la disciplina del decreto n. 231/2001.

L'art.4 della legge 23 novembre 2001, n. 409³ ha introdotto l'**art. 25-bis** nel Decreto relativo alle falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo.

L'intervento più importante è stato attuato dal D. Lgs. n. 61/2002 che ha riformato la materia dei reati societari⁴, aggiungendo al decreto n. 231 l'**art. 25-ter**, ed estendendo la responsabilità ad alcune fattispecie di reati societari commessi nell'interesse (ma non anche a vantaggio⁵, come invece previsto dal Decreto) della società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si fosse realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica. L'art. 25-ter disciplina, in particolare, i reati di: falsità in bilancio, nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali, falso in prospetto⁶, falsità nelle relazioni o comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, indebita influenza sull'assemblea, agguato, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

Successivamente, la legge di *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999"*⁷, ha inserito l'**art. 25-quater** al decreto 231, che stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. La legge trova inoltre applicazione (art. 25-quater, ult. co.) con riferimento alla commissione di delitti, diversi da quelli espressamente richiamati, *"che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2*

² artt. 24 (Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico) e 25 (Concussione e Corruzione)

³ Legge n. 409/2001 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 274 del 24 novembre 2001.

⁴ Il decreto legislativo n. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali. Il decreto è stato pubblicato l'11 aprile 2002 sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 88 del 15 aprile 2002. Con questo provvedimento il Governo ha dato attuazione all'art. 11 della legge delega sulla riforma del diritto societario (l. n. 366/2001), approvata il 3 ottobre 2001. Le norme menzionate sono state successivamente modificate con la l. n. 262/2005 citata nel seguito.

⁵ Il vantaggio "fa riferimento alla concreta acquisizione economica per l'ente mentre l'interesse implica solo la finalizzazione del reato a quella utilità" *Tribunale di Milano, Ordinanza 20 dicembre 2004, Presidente Piffer, in Diritto e pratica delle società*, 2005 n.6, 69

⁶ L'art. 2623 c.c. che disciplinava il reato di falso in prospetto è stato abrogato e sostituito con l'art. 173-bis TUF, che sanziona l'identica ipotesi criminosa. Nonostante tale modifica, il richiamo all'art. 2623 contenuto nell'art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001 non è stato aggiornato e sostituito con l'indicazione dell'art. 173-bis TUF, comportando notevoli dubbi interpretativi.

⁷ Legge n. 7/2003, in G.U. n. 21 del 27 gennaio 2003.

della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999'.

La legge contenente "*Misure contro la tratta delle persone*"⁸ ha, introdotto l'articolo **25-quinquies** al decreto, che estende il regime della responsabilità dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale.

Successivi interventi diretti a modificare la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti sono stati attuati con la Legge Comunitaria per il 2004⁹ (art. 9) che, tra l'altro, ha recepito mediante norme di immediata applicazione la **direttiva 2003/6/CE** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato (c.d. abusi di mercato), e con la c.d. "Legge sul Risparmio" che ha apportato alcune modifiche e inasprimenti al regime della responsabilità delle persone giuridiche riguardo, tra l'altro, ai reati societari¹⁰.

La nuova normativa in materia di abusi di mercato ha ampliato l'ambito di applicazione del decreto 231, facendo rientrare nel novero degli illeciti "presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti le fattispecie dell'abuso di informazioni privilegiate (c.d. *insider trading*) e della manipolazione del mercato.

La Legge Comunitaria 2004, in particolare, è intervenuta sia sul codice civile che sul Testo Unico della Finanza (TUF).

Quanto al codice civile, è stato modificato l'art. 2637, che sanzionava il reato di agiotaggio commesso su strumenti finanziari sia quotati che non quotati. La norma si applica invece adesso ai soli casi di agiotaggio posti in essere con riferimento a strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, e non invece a quelli quotati, cui si applicano le norme del TUF in materia di manipolazione di mercato. È invece riferita alle sole informazioni privilegiate relative a società emittenti disciplinate dal TUF la nuova fattispecie dell'*insider trading* (o abuso di informazioni privilegiate).

La legge n. 262/2005 sulla tutela del risparmio ha invece esteso la responsabilità degli enti alla nuova fattispecie di reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi degli amministratori, riguardante esclusivamente le società quotate, e modificato le norme sulle false comunicazioni sociali e sul falso in prospetto.

Ulteriori modifiche legislative in materia di responsabilità degli enti sono state introdotte dalla legge n. 7/2006¹¹, che vieta e punisce le c.d. pratiche di infibulazione, dalla legge n.

⁸ Legge 11 agosto 2003, n. 228, recante "*Misure contro la tratta di persone*". Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 23 agosto 2003, n. 195.

⁹ Legge 18 aprile 2005, n. 62, contenente "*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004*". Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 96 del 27 aprile 2005 - Supplemento ordinario n.76.

¹⁰ Legge 28 dicembre 2005, n. 262 recante "*Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari*", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 28 dicembre 2005 - Supplemento Ordinario n. 208.

¹¹ Legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante "*Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile*", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 14 del 18 gennaio 2006.

38/2006¹², contenente “Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet” e, infine, dalla legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione di Palermo sulla criminalità organizzata transnazionale del 15 novembre 2000¹³.

La legge sulla prevenzione e divieto delle c.d. pratiche di infibulazione, ha poi esteso l'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 al nuovo reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

La legge 6 febbraio 2006, n. 38, ha modificato l'ambito di applicazione dei delitti di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico (rispettivamente, artt. 600-*ter* e 600-*quater* c.p.), per i quali era già prevista la responsabilità dell'ente ex decreto 231, includendo anche le ipotesi in cui il materiale pornografico utilizzato rappresenti immagini virtuali di minori (c.d. “pedopornografia virtuale”).

La legge n. 146/2006 di ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale, ha stabilito l'applicazione del decreto 231 ai reati di criminalità organizzata transnazionale. Le nuove disposizioni hanno previsto la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti dai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio alla giustizia¹⁴.

La legge 3 agosto 2007, n. 123, con l'introduzione dell'art. 25-*septies* nell'impianto normativo del D. Lgs. n. 231/2001, successivamente novellato dall'art. 300 del D. Lgs. 81/2008, ha ulteriormente esteso l'ambito applicativo della responsabilità degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano mediante la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro¹⁵.

Il decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231¹⁶ ha introdotto l'art. 25-*octies*, che prevede la punibilità dell'ente per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali, beni o utilità di provenienza illecita, anche se compiuti in ambito prettamente nazionale.

La legge 18 marzo 2008, n. 48 ha ratificato e dato esecuzione alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, sottoscritta a Budapest il 23 novembre 2001. L'art. 7 di tale legge ha ulteriormente ampliato le fattispecie di reato che possono generare la responsabilità dell'ente, integrando il D. Lgs. 231/2001 con l'art 24-*bis* sui “delitti informatici e trattamento illecito dei dati”.

¹² Legge 6 febbraio 2006, n. 38, contenente “Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 38 del 15 febbraio 2006.

¹³ Legge 16 marzo 2006, n. 146, recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione<<e 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 dell'11 aprile 2006, n. 85 – Suppl. Ord. n. 91.

¹⁴ La previsione relativa ai reati di riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita aventi carattere di transnazionalità è stata successivamente abrogata dal D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007.

¹⁵ Legge 3 agosto 2007, n. 123, 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”, pubblicata in G.U. 10 agosto 2007, n. 185.

¹⁶ Il D. Lgs. n. 231/2007, 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”, è stato pubblicato nella G.U. n. 290 del 14 dicembre 2007 - Suppl. Ordinario n. 268. Il testo è in vigore dal 29 dicembre 2007.



Infine, il T.U. sulla sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 9 aprile 2008 n.81), pur non introducendo nuovi reati, con la novella dell'art. 25-*septies* ha disposto un nuovo sistema sanzionatorio per l'ente nei casi di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

1.2.2. I soggetti destinatari del Decreto

La legge individua quali **soggetti destinatari** *“gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica”* (art. 1, co. 2). Il quadro descrittivo non si applica a *“lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”* (art. 1, co. 3). Come si vede, la platea dei destinatari è molto ampia e non sempre è identificabile con certezza la linea di confine, specialmente per gli enti che operano nel settore pubblico. È indubbia, in proposito, la soggezione alla disciplina in argomento delle società di diritto privato che esercitano un pubblico servizio (in base a concessione, ecc.). Nei loro riguardi – come, del resto, nei confronti degli enti pubblici economici – la problematica della responsabilità riguarda, tra le altre comuni a tutti i destinatari della legge, anche le ipotesi di corruzione sia attiva che passiva¹⁷.

È opportuno ricordare che questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse* o a *vantaggio* di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'*interesse* dell'ente.

1.2.3. Soggetti apicali e soggetti sottoposti

L'ente non avrà alcuna responsabilità se gli autori del reato, siano essi soggetti apicali o sottoposti alla altrui vigilanza, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Sotto altro profilo invece la norma distingue due differenti ipotesi.

1. Per i reati commessi da soggetti apicali (art. 5 comma 1 lett. a), l'ente è onerato della dimostrazione della c.d. prova liberatoria. Ovverosia rimane sempre responsabile se non prova che:
 - a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento e' stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
 - d) non vi e' stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

¹⁷ È utile a questo proposito segnalare una decisione della Corte di Cassazione, nella quale si è affermato che la disciplina *de qua* si applica esclusivamente a soggetti collettivi ovvero soggetti a struttura organizzata e complessa, escludendo così espressamente le ditte individuali dall'ambito di applicazione (cfr. Cass. VI Pen. n. 18941/2004).

2. Se il reato è commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile nell'ipotesi in cui la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Pertanto la prova circa la responsabilità dell'ente graverà sulla pubblica accusa.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa, ai sensi dell'art. 7 comma 2 del Decreto, qualora "l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

1.2.4. La condizione esimente

L'art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di "esonero" da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello.

Di conseguenza una forma specifica di esonero della responsabilità si ottiene qualora la società dimostri che:

- a) l'Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati e gli illeciti della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso i reati e gli illeciti hanno agito eludendo fraudolentemente, quindi in violazione del suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

L'"esonero" dalle responsabilità della società (o del Gruppo) passa attraverso il giudizio d'idoneità e di tenuta preventiva del Modello, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del reato. Dunque, la formulazione del Modello e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto, tenendo presente che la disciplina in esame è già entrata in vigore. Pertanto l'adozione del Modello diviene obbligatoria e risponde ad esigenze di prudenza e buona gestione dell'impresa, laddove si voglia beneficiare dell'esimente.

Inoltre, la Società Landi Renzo S.p.A. in base all'art. 2.2.3 del Regolamento Mercati¹⁸ deve adottare, entro il 31 marzo 2008, il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo 231/2001 al fine di mantenere la qualifica di "Star".

¹⁸ "Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A." Deliberato dall'Assemblea di Borsa Italiana S.p.A. del 26 aprile 2007 e approvato dalla Consob con delibera n. 15996 del 26 giugno 2007

Come già detto, l'applicazione delle non trascurabili sanzioni previste dal Decreto incide direttamente sugli interessi economici dei soci. Talché, in caso di mancata implementazione del modello, legittimamente i soci potranno esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il Modello, abbiano impedito all'ente di fruire del meccanismo di "esonero" dalla responsabilità, assoggettando l'Ente al pagamento della sanzione economica.

Allo scopo di offrire un aiuto concreto alle imprese ed associazioni nella elaborazione dei modelli e nella individuazione di un organo di controllo, le Linee Guida predisposte da Confindustria contengono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D. Lgs. n. 231/2001, e quindi tali da rivestire un importante ruolo ispiratore nella costruzione del Modello e dell'organismo di controllo con i relativi compiti da parte del singolo ente.

1.3. Le Linee Guida di Confindustria

Nella predisposizione del presente Modello, si sono tenute in massima considerazione le Linee Guida emanate da Confindustria, nonché tutte le recenti pronunce giurisprudenziali.

Le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello sono individuate dalle Linee Guida nelle seguenti fasi:

1. **l'identificazione dei rischi**, ossia l'analisi delle strutture aziendali al fine di evidenziare da dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possano verificare le ipotesi criminose previste dal Decreto;
2. **la progettazione del sistema di controllo** (c.d. protocolli), ossia la valutazione del sistema di controllo esistente e l'eventuale adeguamento, al fine di contrastare efficacemente i rischi precedentemente individuati.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo dai **reati dolosi** che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono così individuate da Confindustria:

- adozione di un Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- adozione di procedure manuali e informatiche;
- adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- adozione di un sistema di controllo di gestione;
- adozione di un sistema di comunicazione e formazione del personale.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli.

3. **la nomina dell'Organismo di Vigilanza** (di seguito anche OdV), ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;



4. **la previsione di un autonomo sistema disciplinare** o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello.

1.4. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, del decreto legislativo n.81/2008 (Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro). Tale complesso normativo, infatti, delinea esso stesso un "sistema" di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adequata in funzione del "Modello organizzativo" previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 - può risultare idonea a ridurre ad un livello "accettabile", agli effetti esonerativi dello stesso D. Lgs. n. 231/2001, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono così individuate da Confindustria:

- Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati.

È espressione anche della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito. Serve pertanto a definire la direzione, i principi d'azione ed i risultati a cui tendere nella materia.

- Struttura organizzativa.

È necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore. Particolare attenzione va riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio). Devono inoltre essere tenute in considerazione anche le figure specifiche previste da altre normative di riferimento quali, ad esempio, il già citato D. Lgs. n. 494/1996 e successive modifiche ed integrazioni, nonché i requisiti e la documentazione relativa a presidio della sicurezza.

Tale impostazione comporta in sostanza che:

- nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori siano esplicitati anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse attività;
- siano in particolare documentati i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del



Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.

- Formazione e addestramento.

Sono componenti essenziali per la funzionalità del Modello.

Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello.

In concreto, ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

L'azienda dovrebbe organizzare la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

- Comunicazione e coinvolgimento.

La circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli.

Il coinvolgimento dovrebbe essere realizzato attraverso: la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive; riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale.

- Gestione operativa.

Il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Dalla analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sicurezza sul lavoro.

L'azienda, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza, dovrebbe esercitarne una gestione operativa regolata.

In questo senso, particolare attenzione dovrebbe essere posta riguardo a:

- assunzione e qualificazione del personale;



- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- manutenzione normale e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- gestione delle emergenze;
- procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.

- Sistema di monitoraggio della sicurezza

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda dovrebbero essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

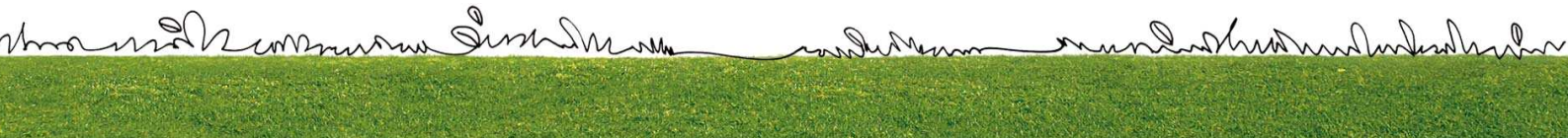
L'impostazione di un piano di monitoraggio si dovrebbe sviluppare attraverso:

- programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- descrizione delle metodologie da seguire;
- modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Dovrebbe, quindi, essere previsto un monitoraggio sistematico le cui modalità e responsabilità dovrebbero essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

Questo **1° livello di monitoraggio** è svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente, ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali) il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda. È bene, altresì, che la verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla salute e sicurezza venga realizzata dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti). Tra questi, particolare importanza riveste il Servizio di Prevenzione e Protezione che è chiamato ad elaborare, per quanto di competenza, i sistemi di controllo delle misure adottate.

È altresì necessario che l'azienda conduca una periodica attività di monitoraggio (**di 2° livello**) sulla funzionalità del sistema preventivo adottato. Il monitoraggio di funzionalità dovrebbe consentire l'adozione delle decisioni strategiche ed essere condotto da personale competente che assicuri l'obiettività e l'imparzialità, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.



2. Adozione del Modello organizzativo nell'ambito del Gruppo Landi Renzo

2.1. Modello e Codice Etico

Il Gruppo intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita delle società nel rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, il Gruppo si è dotato di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" che le società riconoscono come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha pertanto una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottabile anche in via autonoma da parte del Gruppo. Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico detta principi di comportamento idonei a prevenire qualunque comportamento illecito, e nello specifico anche quelli individuati dal Decreto, esso acquisisce particolare rilevanza e costituisce, pertanto, elemento rilevante del Modello medesimo.

2.2. Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" predisposta per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001 e considerate a rischio per il Gruppo.

La Parte Generale ha la funzione di definire i principi di carattere generale, che il Gruppo pone come riferimento per la gestione dei propri affari e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose.

La Parte Speciale ha la funzione di:

- stabilire le fonti normative a cui si devono attenere i Destinatari;
- individuare i principi comportamentali da porre in essere;
- ripercorrere l'approccio metodologico utilizzato per la predisposizione del Modello;
- individuare i singoli reati concretamente e potenzialmente attuabili in azienda e le relative misure preventive;
- definire i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

2.3. Principi generali per l'adozione del Modello

L'adozione del Modello Organizzativo è attuata secondo i seguenti criteri generali:

- Predisposizione e aggiornamento del Modello



È rimesso alla Società Landi Renzo S.p.A. (Capogruppo) la predisposizione e il varo del Modello organizzativo che poi è soggetto al recepimento anche da parte delle altre società del Gruppo in relazione alle attività a rischio da esse svolte con le modalità indicate ai successivi paragrafi. È rimesso alla responsabilità delle singole società del Gruppo l'aggiornamento del Modello medesimo in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare, secondo criteri definiti dai rispettivi Organismi di Vigilanza.

L'art. 30 co. 4 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. sicurezza sul lavoro) dispone che il Modello deve essere riesaminato ed eventualmente modificato quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

- Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È rimessa alla responsabilità delle singole società del Gruppo l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere. A tal fine l'Organo dirigente della società (Presidente o Amministratore Delegato) può decidere se nominare un proprio Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri oppure assumersi l'incarico, demandando all'Organismo di Vigilanza della controllante il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

- Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello

Nel caso in cui non venga nominato un proprio Organismo di Vigilanza, è affidato all'Organismo di Vigilanza di Landi Renzo S.p.A., quale società Capogruppo, il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso nell'ambito di tutte le società del Gruppo per assicurare al Modello stesso una corretta e omogenea attuazione, nonché di effettuare, in casi particolari, specifiche azioni di controllo sulle singole società del Gruppo stesso.

In conformità ai criteri sopra indicati il Modello trova attuazione come esplicitato nei paragrafi successivi.

2.4. Approvazione del Modello e suo recepimento nell'ambito del Gruppo

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale e dalla parte Speciale, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Landi Renzo S.p.A. con delibera del 20 marzo 2008 ed aggiornato, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, con delibera del 12 novembre 2008.

Il Modello, nei limiti previsti nei prossimi paragrafi, è soggetto al recepimento anche da parte delle altre società del Gruppo che rientrano nel perimetro di consolidamento, in relazione alle attività a rischio da esse svolte.

In particolare è demandato ai Consigli di Amministrazione delle diverse società del Gruppo, sulla base anche di criteri, direttive o indicazioni che potranno essere emanati in tal senso da parte degli Organi sociali di Landi Renzo S.p.A., di provvedere mediante apposita delibera al recepimento del presente Modello organizzativo, inclusa la parte



speciale, in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalle società stesse.

Nel recepire il Modello, i Consigli di Amministrazione delle singole società del Gruppo, nei limiti previsti nei prossimi paragrafi, hanno la possibilità di:

- a) istituire un proprio Organismo di Vigilanza ex art. 6, co. 1, lett. b), con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità. Per le società di piccole dimensioni (definite in questa sede, più che in funzione dei parametri quantitativi, nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale) è fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'Organo dirigente della controllata (così come previsto dall'art. 6, co. 4, D. Lgs. n. 231/2001);
- b) l'Organismo di Vigilanza/Organo dirigente della controllata può avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, delle risorse allocate presso l'analogo Organismo della Capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa;
- c) l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo, nella effettuazione di controlli presso le società del Gruppo, assume nella sostanza la veste di professionista esterno che svolge la sua attività nell'interesse della controllata stessa, riportando all'Organismo di Vigilanza/Organo dirigente di quest'ultima, con i vincoli di riservatezza propri del consulente esterno.

Per l'essenzialità della struttura funzionale e gerarchica delle società controllate e in considerazione del fatto che i processi di amministrazione, controllo di gestione, tesoreria, gestione del personale, adempimenti societari e fiscali sono accentrati sulla Capogruppo, la funzione di Organismo di Vigilanza è assegnata dai Consigli di Amministrazione delle singole società del Gruppo agli stessi organi dirigenti di vertice.

L'organo dirigente della controllata, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, si avvale delle risorse allocate presso l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo e/o eventuali risorse professionali esterne.

2.5. Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'Organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lettera a) del decreto legislativo) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Landi Renzo S.p.A. e/o delle società del Gruppo, in funzione della pertinenza delle modifiche con le attività svolte dalle società stesse.

È peraltro riconosciuta al Presidente e/o eventuali Consiglieri Delegati delle singole società del Gruppo la facoltà di apportare al testo del proprio Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

Il Modello medesimo può prevedere inoltre, in alcune sue parti, la competenza esclusiva del Presidente e/o eventuali Consiglieri Delegati di Landi Renzo S.p.A. e in altre parti la competenza esclusiva dell'Organismo di Vigilanza di Landi Renzo S.p.A., ad apportare



integrazioni di carattere specifico. Tutte le modifiche e integrazioni di cui sopra, sono immediatamente recepite dalle diverse società controllate, per effetto delle delibere iniziali adottate dai rispettivi Consigli di Amministrazione che già dovranno prevedere, all'atto del recepimento, che il Modello sarà soggetto anche alle modifiche e integrazioni operate dalla stessa Landi Renzo S.p.A. in tal senso.

Landi Renzo S.p.A. comunicherà tempestivamente alle società controllate ogni modifica apportata al Modello.

2.6. Applicazione del Modello da parte delle singole società

È attribuita alla responsabilità delle singole società del Gruppo l'attuazione del Modello nel proprio ambito, in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere nelle aree a rischio. A tal fine è riconosciuta ai rispettivi organi dirigenti che rivestono la funzione di Organismo di Vigilanza la possibilità di richiedere al proprio Consiglio di Amministrazione di approvare qualsiasi integrazione e/o modifica dovessero rendersi necessarie. Ogni eventuale modifica del Modello da parte delle singole società dovrà essere, in ogni caso, tempestivamente comunicata a Landi Renzo S.p.A.

2.7. Coordinamento sui sistemi di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del Modello

Ferma restando l'attribuzione delle responsabilità in capo alle singole società del Gruppo riguardo l'attuazione del Modello in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere nelle aree a rischio, qualora i rispettivi organi dirigenti che rivestono la funzione di Organismo di Vigilanza decidano di avvalersi delle risorse allocate presso l'analogo Organismo della Capogruppo, è attribuito all'Organismo di Vigilanza di Landi Renzo S.p.A. il compito di dare impulso e di coordinare anche mediante contatti sulla rete informatica, l'applicazione del Modello stesso nell'ambito delle società del Gruppo per assicurarne una corretta e omogenea attuazione.

In particolare sono riconosciuti all'Organismo di Vigilanza di Landi Renzo S.p.A., nel rispetto dell'autonomia delle diverse società del Gruppo e dei limiti imposti da disposizioni di legge (ad esempio, per quanto concerne la segretezza aziendale, la tutela della privacy, ecc.), i seguenti poteri nei confronti delle controllate:

- potere di dare impulso e di svolgere funzioni di coordinamento riguardo alle attività di verifica e controllo nonché di applicazione del Modello;
- potere di proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;
- potere di effettuare, singolarmente o congiuntamente all'Organo dirigente, particolari azioni di controllo sulle singole controllate del Gruppo nelle aree di attività a rischio, con possibilità di accedere alla documentazione rilevante di tutte le società del Gruppo, senza alcuna forma di intermediazione.

Le società estere del Gruppo Landi Renzo, che non svolgono attività nel territorio italiano, neanche in forma occasionale e temporanea¹⁹, non sono tenute ad adeguarsi ai dettami del Decreto Legislativo 231/2001.

¹⁹ Si veda Ordinanza del 28 Aprile 2004 del Tribunale Ordinario di Milano (caso Siemens AG)

2.8. La prima adozione del Modello organizzativo nell'ambito del Gruppo

Il presente Modello organizzativo è stato studiato e predisposto tenendo conto delle caratteristiche e della tipologia di business che caratterizzano sia la società Landi Renzo S.p.A. che le società da essa controllate. Pertanto il Modello della controllante rappresenta un valido riferimento in considerazione anche del fatto che, in alcuni casi, le società del Gruppo non detengono l'operatività di alcuni processi e conducono i propri affari sulla base anche delle politiche e delle strategie decise dal vertice della Capogruppo.

Il presente Modello organizzativo è adottato dalle società del Gruppo che rientrano nel perimetro di consolidamento, così come previsto nei paragrafi precedenti, e, se del caso, rivisto in alcune parti e adattato alle differenti peculiarità organizzative, alla diversa rischiosità e alle strutture che risultano più snelle.

Al fine di evitare ingorghi procedurali, appesantimenti burocratici e una moltiplicazione dei costi connessi ai controlli da effettuare, si potranno stabilire per le società partecipate, nel rispetto dei diritti degli altri azionisti e della legislazione del luogo in cui ha sede la singola società partecipata, criteri specifici per l'adozione del Modello organizzativo, relativi:

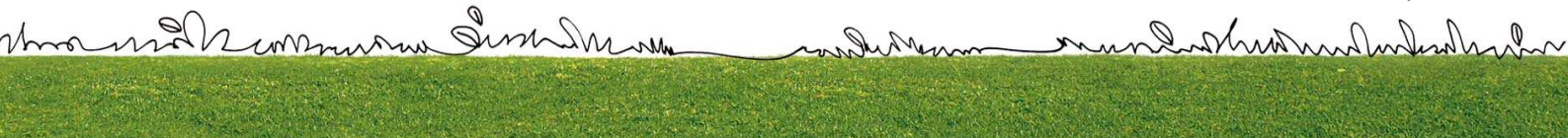
- alla nomina di un Organismo di Vigilanza ad hoc o in alternativa alla puntuale identificazione dell' Organo dirigente, secondo limiti dimensionali qualitativi e quantitativi;
- alla significatività della quota di partecipazione;
- alla mappatura delle attività a rischio;
- alle aree geografiche in cui ha sede operativa o legale la società partecipata;

insieme alle modalità attraverso le quali garantire il controllo.

Tali criteri dovranno trovare elencazione nella procedura di diffusione del Modello organizzativo e nel regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Gli organi dirigenti delle controllate provvederanno all'approvazione del proprio Modello organizzativo.

L'attività di vigilanza sull'applicazione delle procedure previste nel Modello, può essere attribuita all'Organismo di Vigilanza di Landi Renzo S.p.A., sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa; in tal caso l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo rivestirà il ruolo di consulente esterno.



3. Metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili e dei processi di supporto

L'art. 6 comma 2 lett. a) del D.Lgs. 231/01 prescrive l'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè di quei processi e di quelle aree di attività aziendali in cui si potrebbe verificare la commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/01.

Si è, pertanto, analizzata la realtà operativa aziendale nelle aree/settori in cui è risultato apprezzabile il rischio della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, evidenziando i momenti ed i processi maggiormente rilevanti.

Parallelamente, è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati in questione, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

L'iter metodologico seguito dalla società Landi Renzo S.p.A. per l'individuazione delle attività sensibili e dei processi di supporto alla realizzazione di alcune tipologie di reati è scomponibile nelle seguenti fasi:

- Fase di Scoping: definizione dettagliata del perimetro oggetto di valutazione e individuazione, attraverso questionari specifici rivolti ai soggetti apicali, dei corretti processi aziendali e dei relativi referenti.
- Fase di Analisi: valutazione del sistema di controllo interno in essere, raccolta, mediante interviste ed analisi documentale, delle informazioni necessarie a costruire la mappa delle principali attività a rischio reato, l'elenco delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti configurati come reati e per i quali sia prevista una responsabilità della Società ai sensi del Decreto Legislativo, l'analisi e valutazione dei punti di debolezza individuati e la determinazione dei possibili rimedi.

La metodologia descritta è stata seguita sia in sede di prima applicazione del Modello, sia per le sue successive modifiche e integrazioni.

3.1. Individuazione delle attività a rischio reato

Al fine di individuare specificatamente e in concreto le aree di attività a rischio di commissione di reato (di seguito "attività "a rischio" o "sensibili") si è proceduto ad un'analisi della struttura societaria ed organizzativa di Landi Renzo S.p.A. e del Gruppo. Detta analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alla società che offre una elencazione e descrizione delle procedure aziendali riferite ai processi rilevanti.

Successivamente sono state svolte alcune interviste preliminari al top management, per identificare nel dettaglio, oltre alle principali aree di attività "a rischio" e i processi di supporto, i referenti direttamente coinvolti.

Le seguenti aree di attività della Landi presentano in astratto il rischio di commissione reati previsti dal Decreto e sono quindi state oggetto di specifiche ed approfondite analisi:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- adempimenti societari;



- informazioni privilegiate;
- sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- contratti di acquisto e vendita, transazioni finanziarie, investimenti e sponsorizzazioni;
- gestione e uso di strumenti informatici e telematici.

Per l'attuale tipologia di business che caratterizza tutte le società del Gruppo e sulla base di una valutazione prognostica su ogni singolo reato previsto dal Decreto, Landi Renzo S.p.A. ha ritenuto trascurabile e pressoché inesistente il rischio reato relativo alle altre residue ipotesi criminose previste del Decreto.

3.1.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione (e relativi processi di supporto)

Le aree di attività potenzialmente "a rischio" o "sensibili" riferite ai rapporti con la Pubblica Amministrazione sono qui di seguito elencate:

1. acquisizione di contratti con enti pubblici mediante trattativa privata ovvero partecipazione a procedure ad evidenza pubblica;
2. gestione delle attività progettuali nell'ambito di servizi resi ad enti pubblici ovvero che coinvolgono enti pubblici come parti interessate;
3. gestione dei rapporti con funzionari pubblici per adempimenti normativi ed in occasione di verifiche e ispezioni sul rispetto della normativa medesima;
4. gestione dei rapporti con le Autorità di Pubblica Vigilanza;
5. gestione dei contenziosi attivi e passivi;
6. richiesta, percezione e gestione di contributi e/o finanziamenti pubblici agevolati.

Unitamente all'individuazione delle aree di attività potenzialmente "a rischio" o "sensibili" riferite ai rapporti con la Pubblica Amministrazione è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

I processi di supporto o strumentali alla realizzazione dei reati previsti dal Decreto rilevanti sono qui di seguito elencati:

1. gestione dei rimborsi spese e delle spese di rappresentanza;
2. gestione degli omaggi, sponsorizzazioni e liberalità generiche;
3. gestione dei flussi monetari e finanziari;
4. selezione, assunzione e amministrazione del personale e gestione dei benefits;
5. gestione della consulenza;
6. selezione dei fornitori e gestione degli approvvigionamenti;
7. gestione delle provvigioni alla rete di vendita/agenti.

3.1.2. Adempimenti societari

Le aree di attività potenzialmente "sensibili" che fanno riferimento ad adempimenti societari riguardano la gestione della contabilità generale e predisposizione dei progetti di bilancio civilistico e del consolidamento, di eventuali situazioni patrimoniali in occasione dell'effettuazione di operazioni straordinarie, ed altri adempimenti in materia societaria.

Tali aree sono oggetto di analisi dettagliate volte all'adeguamento del Sistema di Controllo Interno (di seguito anche "Sistema"), nell'ambito amministrativo-contabile, ai requisiti della Legge 262/2005. La valutazione del Sistema è finalizzata a limitare i rischi connessi



all'attendibilità o rappresentazione veritiera e corretta dell'informativa economico-finanziaria della società. Il sistema di controllo così definito e utilizzato dalla società Landi Renzo S.p.A. fornisce anche una tutela rispetto al rischio di commissione di reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001.

3.1.3. Informazioni privilegiate

Le aree di attività "a rischio" o "sensibili" con riferimento al potenziale reato di abuso di mercato riguardano la gestione delle informazioni privilegiate e "price sensitive".

3.1.4. Sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

L'introduzione della legge 3 agosto 2007, n. 123 (con il recepimento dell'art. 25-septies nell'impianto normativo del D. Lgs. n. 231/2001) ha portato ad una analisi accurata relativa alla gestione degli adempimenti prescritti dalla Legge n. 626/1994 in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, abrogata e sostituita dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

3.1.5. Contratti di acquisto e vendita, transazioni finanziarie, investimenti e sponsorizzazioni

Le aree di attività sensibili rispetto ai potenziali reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali, beni o altre utilità di provenienza illecita di cui all'art. 25-octies del D. Lgs. n. 231/2001 sono quelle relative alla stipula di contratti di acquisto e vendita con soggetti terzi, alla effettuazione di transazioni finanziarie, investimenti e sponsorizzazioni.

3.1.6. Uso di strumenti informatici e telematici

Le aree di attività sensibili rispetto ai potenziali reati informatici di cui all'art. 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001 sono quelle relative alla gestione e all'uso di strumenti informatici e telematici aziendali.

3.2. Analisi: schede intervista e valutazione del rischio

Per ognuna delle aree di attività "sensibili" individuate, e per la parte relativa ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, per ogni processo strumentale, è stata predisposta una scheda intervista, che contiene la descrizione delle attività operative svolte e dei controlli esistenti nell'ambito delle medesime attività.

I predetti controlli sono stati preliminarmente identificati sulla base della loro adeguatezza a rispondere alle specifiche esigenze di controllo ai fini del D.Lgs. 231/01. Pertanto, i suddetti controlli rappresentano solo una parte degli "standard" costituenti il complessivo Sistema dei Controlli Interni di Landi Renzo S.p.A. e del Gruppo.

I controlli sono stati definiti avendo come riferimento i protocolli specifici previsti dalle Linee Guida di Confindustria; tali controlli risultano funzionali al contenimento del rischio di commissione di reati inseriti ai sensi del D.Lgs. 231/01.

È stata predisposta una matrice delle evidenze emerse in sede di intervista con i singoli referenti che elenca, per ogni attività di controllo, i possibili miglioramenti atti a rafforzare l'impedimento della commissione dei reati.



Tali possibili miglioramenti, che possono riguardare direttamente le aree a rischio reato oppure i processi strumentali alla commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione, sono riepilogati in due matrici aventi come finalità la valutazione degli stessi. I criteri utilizzati per la valutazione tengono conto della tipologia di business che caratterizza le società del Gruppo e sono basati sulle rilevanze emerse in sede di intervista e dall'analisi della documentazione esistente, avendo come esplicito riferimento quanto previsto nel Decreto Legislativo. Dalla valutazione dei possibili miglioramenti deriva una scala di priorità di intervento finalizzata non solo all'adeguamento al D.Lgs. 231/01, ma anche alla struttura organizzativa della Società.

3.3. La struttura delle schede intervista

Nella compilazione delle schede intervista, distinte in schede intervista per rischio reato e schede intervista per processi strumentali, è stato adottato uno schema di riferimento composto dalle seguenti categorie di informazioni:

Parte introduttiva

- Codifica: consente una individuazione univoca e un costante allineamento tra i diversi strumenti utilizzati;
- Area di attività a rischio: definizione dell'area a rischio reato;
- Società: nominativo della società oggetto di analisi;
- Referente: nominativo del referente;
- Funzione: ruolo ricoperto dal referente nella società oggetto di analisi;
- Enti pubblici coinvolti: elenco eventuali Enti pubblici coinvolti nello svolgimento delle proprie attività.

Principali reati ed esempi di modalità di esecuzione (solo per schede intervista rischio reato)

Indicazione dei principali reati collegabili alla tipologia di attività svolta ed elencazione di alcuni esempi di modalità di esecuzione degli stessi.

Aspetti operativi

- Descrizione dell'attività svolta: presentazione dell'attività operativa eseguita dal referente con esplicito riferimento, ove possibile, alle procedure, policy, linee guida aziendali e alle attività di controllo svolte.
- Protocolli specifici: con riferimento ai processi, sottoprocessi o attività sono state rilevate le attività di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le implementazioni necessarie a garantire il rispetto dei seguenti principi:
 - Regole comportamentali: I principi di comportamento di carattere generale, riepilogati nel Codice Etico parte integrante del Modello, si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con la PA, (ad es. dipendenti, terze parti contraenti che operano con la Pubblica Amministrazione per conto o nell'interesse del Gruppo, ecc..), ai Destinatari che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari e rispetto alla gestione di informazioni privilegiate (in primis, i componenti degli Organi societari della Società).



- Procedure interne: Esistenza di procedure interne formalizzate, aventi le seguenti caratteristiche: (i) adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività; (ii) regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività; (iii) chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; (iv) tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione); (v) oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali; (vi) previsione di specifici meccanismi di controllo (quali riconciliazioni, quadrature, ecc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.
- Separazione dei ruoli, attribuzione di responsabilità e gestione dei flussi informativi/archiviazione: Esistenza di un sistema organizzativo che rispetti i requisiti di: (i) chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative; (ii) corretta distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi (separazione dei ruoli) in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.
- Controlli compensativi/ di monitoraggio: Esistenza e documentazione di attività di controllo e monitoraggio che coinvolgano, con ruoli diversi, il Collegio Sindacale, la Società di Revisione, l'Alta Direzione, e, più in generale, tutto il personale aziendale e rappresentino un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana svolta da Landi Renzo S.p.A. I compiti di controllo di tali organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di controllo: (i) controlli di linea, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle stesse strutture produttive o incorporati nelle procedure; (ii) attività di monitoraggio, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure aziendali ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative; (iii) attività di vigilanza sulla corretta amministrazione della società, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo.

L'analisi dettagliata del potenziale profilo di rischio associato alle aree di attività "sensibili" e ai processi "strumentali" identificati è riportata nella documentazione elaborata nel corso delle attività preliminari di analisi ed è disponibile nell'ambito dei documenti di Progetto.

4. Organismo di Vigilanza

Affinché la Società e il Gruppo possano usufruire dell'esonero dalla responsabilità, il D.Lgs. 231/01 (art. 6) prevede che l'Organo dirigente abbia, tra l'altro:

- adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire il compimento di "reati rilevanti" (il presente Modello è stato adottato dal Consiglio



di Amministrazione di Landi Renzo S.p.A. con delibera del 20 marzo 2008 ed aggiornato, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, con delibera del 12 novembre 2008);

- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'Organismo di Vigilanza o OdV). Il Consiglio di Amministrazione di Landi Renzo S.p.A. ha affidato l'incarico all'OdV in data 20 marzo 2008.

L'affidamento di detti compiti all'OdV ed il corretto, continuo ed efficace svolgimento degli stessi sono presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, co. 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica da parte dell'organismo a ciò deputato.

4.1. Modalità di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Nella dichiarazione formale di incarico devono essere obbligatoriamente indicati:

- il soggetto / i soggetti chiamato/i ad assumere il ruolo di OdV e le relative responsabilità;
- la durata in carica, se è previsto un termine, e in ogni caso le modalità di revoca. La revoca, così come la nomina, deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione;
- i principali compiti cui l'OdV è chiamato nell'ambito dell'espletamento delle attività di controllo sull'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo (l'indicazione dei compiti ha carattere generale, essendo rimessa all'Organismo stesso la formulazione di un regolamento interno delle proprie attività – calendarizzazione dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, disciplina dei flussi informativi, etc.);
- i poteri di cui l'Organismo deve necessariamente essere dotato per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- le tempistiche e gli organi destinatari dell'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza.

La Società Landi Renzo S.p.A. ha ritenuto opportuno proporre l'affidamento dell'incarico ad un organismo composto di tre membri effettivi, di cui due esterni (uno con il ruolo di Presidente dell'Organismo di Vigilanza) e uno interno.

I componenti dell'OdV devono avere e mantenere le qualità richieste, di professionalità, competenza, esperienza specifica e non devono trovarsi in posizione di conflitto o cointeressenza rispetto le funzioni da svolgere.

Per l'essenzialità della struttura funzionale e gerarchica delle società controllate e in considerazione del fatto che i processi di amministrazione, controllo di gestione, tesoreria, gestione del personale, adempimenti societari e fiscale sono accentrati sulla Capogruppo,



la funzione di Organismo di Vigilanza è assegnata dai Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo agli stessi organi dirigenti. L'Organo dirigente della controllata, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, si avvale delle risorse allocate presso l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo, sulla base di un rapporto contrattuale con la stessa. È fatta salva la possibilità per i Consigli di Amministrazione delle singole società del Gruppo di istituire un proprio Organismo di Vigilanza ex art. 6, co. 1, lett. b), con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità.

In conformità ai principi di cui al D.Lgs. 231/2001 è consentita all'OdV la possibilità di affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'Organismo di Vigilanza stesso.

4.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 costituisce, un'estrinsecazione, con un oggetto ben circoscritto (identificabile con la prevenzione di comportamenti criminosi riguardanti alcune specifiche fattispecie di reato), del più ampio Sistema di Controllo Interno.

Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'**effettività** del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e le regole astratte prescritte dal Modello;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, tutti i comportamenti illeciti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, monitorando costantemente nuovi interventi legislativi ed eventuali applicazioni giurisprudenziali in materia.

In particolare, all'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'organo amministrativo le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione;



- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;
- richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore di Landi Renzo S.p.A.;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;
- compiere verifiche ed ispezioni, previste nel programma o ad hoc, al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione; eventuali spese straordinarie, non contemplate nel documento previsionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- individuare, ove possibile, gli eventuali illeciti commessi, e conseguentemente promuovere le necessarie attività ispettive o di indagini interne ed i relativi procedimenti disciplinari;
- segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

È opportuno precisare sin da ora che il massimo vertice societario (es. Consiglio di Amministrazione o Amministratore Delegato), pur con l'istituzione dell'Organismo ex D. Lgs. n. 231/2001, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile²⁰, alle quali si aggiunge oggi quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'Organismo (art. 6, co. 1, lett. a) e b)).

²⁰ Cfr. il nuovo art. 2392 cod. civ. "(Responsabilità verso la società). Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

In ogni caso gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'articolo 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.



Inoltre, il Collegio sindacale, per la notevole affinità professionale e per i compiti che gli sono attribuiti dalla Legge, sarà uno degli interlocutori "istituzionali" dell'Organismo. I sindaci, infatti, essendo investiti della responsabilità di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, dovranno essere sempre informati dell'eventuale commissione dei reati considerati, così come di eventuali carenze del Modello.

4.3. Requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali requisiti che l'OdV deve possedere sono:

- Autonomia ed indipendenza²¹

La posizione dell'OdV nell'ambito della società e del Gruppo deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e in particolare dell'Organo dirigente). Tali requisiti sono assicurati dall'inserimento dell'Organismo di Vigilanza come unità di staff in posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il "riporto" diretto al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

A garanzia e tutela dell'indipendenza, dell'autonomia e dell'obiettività di giudizio l'OdV non può svolgere alcun compito operativo.

- Professionalità

L'OdV deve possedere un bagaglio di strumenti e tecniche tale da poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. È dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali ovvero della consulenza esterna.

Per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti comprese quelle previste dalle normative di settore.

- Continuità di azione

Per poter garantire l'efficace e costante attuazione del Modello è necessaria la presenza di una struttura dedicata alla vigilanza sul rispetto del Modello priva, come detto, di mansioni operative interne che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

- Altri requisiti

La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale."

²¹ Si ritiene opportuno richiamare quanto recita effettivamente il D. Lgs. n. 231/2001 in ordine alla citata esigenza di autonomia o indipendenza (quest'ultimo termine in particolare sta ad indicare l'indipendenza di giudizio dell'Organismo rispetto ai soggetti controllati): "art.6, comma 1, lett. b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controlli".

Un minimo di riflessione ci conduce ad escludere la necessaria sovrapposibilità tra "soggetto autonomo ed indipendente" e l'esercizio "di autonomi poteri d'iniziativa e controllo".

I membri dell'OdV della Società Landi Renzo S.p.A. e del Gruppo, oltre alle competenze professionali descritte, sono in possesso di requisiti soggettivi di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con i membri del CdA; tali requisiti garantiscono ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di controllo sull'adeguatezza e tempestività del suo intervento, in quanto la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo è in capo all'Organo dirigente stesso.

Inoltre, l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

L'OdV, qualora lo ritenesse opportuno, può avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

Infine, l'Organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, supporti tecnici, ecc.).

4.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV dovranno pervenire, oltre alle informazioni e alla documentazione richiesta dalla parte speciale trattata nei capitoli successivi e alle indicazioni che si renderanno necessarie durante l'espletamento delle attività di monitoraggio, le segnalazioni relative all'attuazione del Modello, alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività del Gruppo o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo stesso.

L'OdV della società valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna.

L'OdV della società agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In ambito aziendale, tutte le strutture operative e manageriali del Gruppo devono comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni identificate dall'Organismo e da questi richieste alle singole strutture organizzative e manageriali del Gruppo attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo;



- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività "a rischio" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, dovranno essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV informazioni circa:

- eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, su persone, società, terzi che intrattengono rapporti con le società del Gruppo Landi Renzo per i "reati rilevanti" di cui al D. Lgs. 231/01;
- eventuali richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori, dirigenti e/o dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i "reati rilevanti" di cui al D. Lgs. 231/01;
- eventuali relazioni predisposte dai responsabili delle diverse funzioni aziendali dalle quali possano emergere fatti, comportamenti, eventi od omissioni con profili di criticità e responsabilità rispetto ai "reati rilevanti" ex D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tali segnalazioni, formulate *per iscritto e in forma non anonima* potranno pervenire sia da parte di esponenti aziendali sia da parte di terzi e potranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del presente Modello e delle procedure allo stesso collegate, comportamenti difformi dai principi etici del Gruppo, anomalie o atipicità riscontrate nell'espletamento dell'attività. Le segnalazioni pervenute saranno discrezionalmente valutate dall'OdV.

All'OdV deve essere tempestivamente comunicato il sistema delle deleghe adottato o modificato da ciascuna società del Gruppo.

L'OdV riporterà, su base periodica, al Consiglio di Amministrazione, le violazioni del Modello organizzativo emerse con riferimento alle segnalazioni suddette, i procedimenti disciplinari attivati, le sanzioni inflitte ed i rimedi necessari in corso di esecuzione.

4.5. Funzioni di coordinamento coi i responsabili ai sensi del D.Lgs. 231/2001 delle altre società del Gruppo.

È assegnato all'OdV di Landi Renzo S.p.A. il compito di coordinare, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività dell'organo dirigente in qualità di responsabile ai sensi del decreto legislativo 231/2001 delle altre società del Gruppo, ai fini della realizzazione di un coerente sistema dei controlli nell'ambito del Gruppo stesso.

In tal caso, è data facoltà all' OdV di Landi Renzo S.p.A. di acquisire documentazione e informazioni e di effettuare controlli periodici e verifiche sulle attività a rischio delle diverse società del Gruppo.

5. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

5.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di Landi Renzo garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il responsabile della Funzione Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sul portale aziendale. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello verranno comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. Codice Etico, Modello organizzativo, procedura per le informazioni riservate, lettera insider dealing), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società. In particolare, il Gruppo prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, periodici seminari mirati, occasionali e-mail di aggiornamento, note informative interne.

5.2. Consulenti, collaboratori e fornitori

Su proposta dell'OdV di Landi Renzo S.p.A. potranno essere istituiti nell'ambito del Gruppo ulteriori sistemi di valutazione per la selezione di consulenti, collaboratori e fornitori.

Inoltre saranno fornite a soggetti esterni al Gruppo (consulenti, collaboratori e fornitori) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dal Gruppo sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

I soggetti esterni devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza delle società del Gruppo Landi Renzo che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.



Nei confronti di terze parti contraenti (es.: collaboratori, consulenti, agenti, fornitori, ecc.) che operano con la Pubblica Amministrazione o coinvolte nello svolgimento di attività a rischio rispetto ai reati societari e reati di market abuse per conto o nell'interesse del Gruppo, i relativi contratti devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini;
- contenere clausole standard, condivise con il Consulente Legale della Società, al fine del rispetto del D.Lgs. 231/2001;
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001 (es. clausole risolutive espresse, penali).



6. Sistema disciplinare

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

I comportamenti dei dipendenti e dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel presente Modello – ivi ricomprendendo il Codice Etico e le procedure e norme interne, che fanno parte integrante del Modello - costituiscono illecito contrattuale.

L'attivazione, sulla base delle segnalazioni pervenute dalla funzione di controllo interno o dall'Organismo di Vigilanza, lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti sono affidati, nell'ambito delle competenze alla stessa attribuite, alla funzione Risorse Umane, la quale sottoporrà alla previa autorizzazione dell'Amministratore Delegato (o del CdA) l'adozione dei provvedimenti nei confronti dei dirigenti.

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

L'applicazione del sistema disciplinare, di cui al presente Modello, e delle relative sanzioni è indipendente dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale nel caso in cui il comportamento de quo integri una qualunque fattispecie di reato.

L'applicazione del sistema disciplinare, di cui al presente Modello, e delle relative sanzioni è anche indipendente dall'eventuale procedimento disciplinare previsto dai CCNL e dall'esito nel caso in cui il comportamento de quo integri una fattispecie censurabile in ambito giuslavoristico.

6.1. Misure nei confronti di quadri e impiegati

La violazione da parte dei dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL (v. artt. 23 e seguenti "Provvedimenti disciplinari").

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.



L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- “richiamo verbale” nel caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello;
- “ammonizione scritta” nel caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave (si veda art.24 del CCNL);
- “multa non superiore a tre ore di paga base e contingenza o minimo di stipendio” e contingenza nel caso di inosservanza delle procedure interne previste dal presente Modello ovvero nell'adozione di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate;
- “sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni” nel caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva;
- “licenziamento per mancanze (ai sensi dell'art. 25 del CCNL) con preavviso” (il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio);
- “licenziamento per mancanze (ai sensi dell'art. 25 del CCNL) senza preavviso” (il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della società nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in Landi Renzo S.p.A., in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;



- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- ad eventuali episodi di recidiva o reiterazione.

In ogni caso, in sede di determinazione della gravità ed incisività della sanzione, potranno essere mutuati i criteri stabiliti nel codice penale e nei CCNL di riferimento, riguardo alla personalità del reo e alla comparazione delle circostanze del fatto.

6.2. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto, altresì, conto della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione.

Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario, della posizione di garanzia e vigilanza sul rispetto delle regole stabilite nel Modello che caratterizza il rapporto tra il Gruppo e il dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti delle imprese industriali, si procederà con il licenziamento con preavviso e il licenziamento per giusta causa che, comunque, andranno applicati nei casi di massima gravità della violazione commessa.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda, in attuazione del principio legale della gradualità della sanzione, si riserva la facoltà, per le infrazioni, meno gravi, di applicare:

- la misura del rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni.

In ogni caso, in sede di determinazione della gravità ed incisività della sanzione, potranno essere mutuati i criteri stabiliti nel codice penale e nei CCNL di riferimento, riguardo alla personalità del reo e alla comparazione delle circostanze del fatto.

6.3. Misure nei confronti degli amministratori

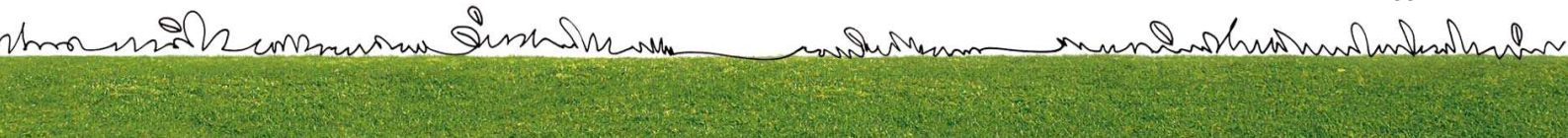
Nei confronti degli amministratori possono essere adottate le misure disciplinari previste nel paragrafo 6.2, con le modalità ivi descritte.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti.

6.4. Misure nei confronti dei sindaci

Nei confronti dei membri del collegio Sindacale possono essere adottate le misure disciplinari previste nel paragrafo 6.2, con le modalità ivi descritte.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali proporranno all'Assemblea gli opportuni provvedimenti.



6.5. Misure nei confronti dei consulenti e collaboratori

Ogni violazione da parte dei consulenti o dei collaboratori delle regole di cui al Modello adottato da Landi Renzo S.p.A. agli stessi applicabili o di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti, che dovranno essere espressamente accettate.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

7. Aggiornamento ed adeguamento del Modello

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di attività a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dal OdV.

Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dal OdV e dagli altri soggetti interessati degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

Come esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di Landi Renzo S.p.A. (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV) che evidenzii le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

Per quanto concerne le società controllate, tale verifica verrà effettuata sotto la supervisione dell'OdV di Landi Renzo S.p.A. secondo modalità che verranno definite da quest'ultimo.