


| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 1 di 19 |

LEONE ROSSO SOCIETA' COOP.VA SOCIALE ONLUS

Sede Legale in Aosta (AO), Via Porta Pretoria n. 9

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"


Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito il "Modello") di Leone Rosso Società Coop.va Sociale Onlus (di seguito la "Società" o "Leone Rosso") è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001 e ss. mm ed ii. (di seguito il "Decreto").

Esso è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2023 e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari anche in conseguenza delle modifiche e novità legislative in merito) da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello rappresenta il riferimento gestionale diretto, atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

| <i>Redatto</i> | <i>Verificato</i> | <i>Approvato</i> |
|----------------|-------------------|------------------|
| Data: | Data: | Data: |
| Firma: | Firma: | Firma: |



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 2 di 19 |


| REVISIONI | | | | |
|-----------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| N° | Data | Descrizione | Rif. P.S. | Rif. Paragr. |
| 1 | 2013 | Prima stesura Modelle ex D. Lgs. 231/2001 | Tutte | Tutte |
| 2 | 02/2015 | Aggiornamento ai nuovi reati | Tutte | Tutte |
| 3 | 12/2015 | Aggiornamento ai nuovi reati | Tutte | Tutte |
| 3.1 | 08/2017 | D. Lgs 7-8/2016 rende necessario l'aggiornamento della P.S. B – Retai informatici e diritti d'autore (Art. 24-bis e 25-novies) D. Lgs. 38/2017 rende necessario l'aggiornamento della P.S. C – Reati societari (Art. 25-ter) Inserimento di: <ul style="list-style-type: none"> delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D. Lgs. n. 231/2001) – P.S. L reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/2001) – P.S. I delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/2001) – P.S. M | B, C, I, L e M Parte Generale Mappatura Rischi Allegato 4 | Tutti |
| 4 | 11/2019 | Aggiornamento ai nuovi reati | Tutte | Tutte |
| 5 | 12/2022 | Aggiornamento ai nuovi reati | Tutte | Tutte |

Legenda:

Rif. P.S. = Riferimento Parte Speciale. Indicare quale Parte Speciale ha subito l'intervento di modifica.

Rif. Paragr. = Riferimento Paragrafo. Indicare in tale casella il Paragrafo della Parte Speciale interessata alla revisione.




| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 3 di 19 |

INDICE

| | | |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. | IL DECRETO LEGISLATIVO DELL' 8 GIUGNO 2001 N° 231 | 4 |
| 1.1. | PRINCIPIO DI LEGALITÀ..... | 4 |
| 1.2. | CRITERI OGGETTIVI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ | 5 |
| 1.3. | CRITERI SOGGETTIVI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ | 5 |
| 1.4. | TIPOLOGIA DI REATI CONTEMPLATI..... | 6 |
| 1.5. | I REATI COMMESSI ALL'ESTERO | 8 |
| 1.6. | LE SANZIONI | 8 |
| 1.7. | AZIONI DA PARTE DELLA SOCIETÀ CHE IL DECRETO CONSIDERA ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA | 9 |
| 1.8. | PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ | 10 |
| 1.9. | SCOPO | 11 |
| 1.10. | CAMPO DI APPLICAZIONE | 12 |
| 2. | STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO | 12 |
| 2.1. | GENERALITÀ..... | 12 |
| 2.2. | ARTICOLAZIONE E REGOLE PER L'APPROVAZIONE DEL MODELLO E SUOI AGGIORNAMENTI | 13 |
| 2.3. | MODELLI DI RIFERIMENTO..... | 14 |
| 2.4. | CODICE ETICO | 14 |
| 2.5. | PROCEDURE AZIENDALI | 14 |
| 2.6. | STRUTTURA ORGANIZZATIVA | 15 |
| 2.7. | SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI | 15 |
| 2.8. | FORMAZIONE E INFORMATIVA | 15 |
| 2.8.1. | <i>Personale dirigente e con poteri di rappresentanza</i> | 15 |
| 2.8.2. | <i>Altro personale</i> | 15 |
| 2.8.3. | <i>Informativa a collaboratori esterni e partner</i> | 16 |
| 2.9. | SISTEMA SANZIONATORIO..... | 16 |
| 2.10 | GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)... | 17 |
| 2.10.1 | <i>Presupposto normativo e generalità</i> | 17 |
| 2.10.2 | <i>Reati presupposto e Violazioni del Modello Organizzativo</i> | 17 |
| 2.10.3 | <i>Contenuto della segnalazione</i> | 17 |
| 2.10.4 | <i>Modalità di inoltro/presentazione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza</i> | 18 |
| 2.10.5 | <i>Precauzioni per la tutela del segnalante</i> | 18 |
| 2.10.6 | <i>Attività di accertamento</i> | 18 |
| 2.10.7 | <i>Divieto di discriminazione del segnalante</i> | 19 |
| 2.10.8 | <i>Azione di sensibilizzazione e formazione</i> | 19 |
| 2.10.9 | <i>Le segnalazioni anonime</i> | 19 |
| 3. | ORGANISMO DI VIGILANZA | 19 |



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 4 di 19 |

1. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL' 8 GIUGNO 2001 N° 231

Con il Decreto recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” entrato in vigore il 4 luglio 2011, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall’Italia, in particolare:

- la convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
- la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con il Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, le società nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico delle società mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto alle società che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati. La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

Come risulta dalla struttura del Decreto, la responsabilità amministrativa dell’ente per la commissione di uno dei reati ivi indicati si aggiunge, e non si sostituisce, a quella della persona fisica che ne è l’autore materiale ed è a questa connessa.


La responsabilità dell’ente sussiste anche se la persona fisica autore del reato non è stato identificata e sussiste ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall’amnistia.

Le sanzioni amministrative a carico dell’ente si prescrivono, salvo i casi d’interruzione dovuti a prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

1.1. Principio di legalità

La responsabilità dell’ente sorge nei limiti previsti dalla legge: l’ente «non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità in relazione a quel fatto e le relative sanzioni, non sono espressamente previste da una legge» anteriore alla realizzazione di quel fatto (art. 2 del Decreto).



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 5 di 19 |

1.2. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

La realizzazione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce uno dei presupposti per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto stesso.

Sussistono, inoltre, ulteriori presupposti di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva attengono alla necessità che il fatto di reato sia stato commesso «nell'interesse o a vantaggio dell'ente» e da parte di uno dei soggetti indicati dal Decreto.

Per il sorgere della responsabilità dell'ente è sufficiente che il fatto sia stato commesso nell'interesse dell'ente, ovvero per favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, al risultato che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

L'ente non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto «nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Occorre inoltre che l'illecito penale sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati: e cioè «da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale», o da coloro che «esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo» dell'ente (soggetti in c.d. «posizione apicale»); oppure ancora «da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali» (c.d. «subalterni»).

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'ente, quindi, possono essere:


- soggetti in «posizione apicale», quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- soggetti «subalterni», tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto «qualificato» ponga in essere l'azione tipica, prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

1.3. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO» idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. La responsabilità dell'ente, sotto questo profilo, è ricondotta



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 6 di 19 |

alla «mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standard doverosi attinenti all'organizzazione e all'attività dell'ente: difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.

1.4. Tipologia di reati contemplati


Nella sua prima configurazione il decreto, in attuazione dei principi espressi nella Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri” e nella “Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali”, introduce agli artt. 24 e 25 i reati di corruzione, concussione, truffa in danno allo Stato o di altro ente pubblico, truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione, frode informatica in danno allo Stato.

Il legislatore, pur operando una scelta minimalista rispetto alla delega contenuta nella legge sopracitata, è intervenuto poi a più riprese sul tema, in relazione al rispetto di convenzioni internazionali ovvero per inserire connotazioni di *enforcement* a normativa nazionale preesistente ritenuta meritevole di particolare coerenza.

Alla data odierna i reati che fanno parte del novero dei reati presupposto del Decreto Legislativo in questione con le successive integrazioni e modifiche sono:


- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24 D. Lgs.231/2001) [Articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs.n.7 e 8/2016, dal D.L. n. 105/2019 e da D.Lgs.n.184 del 18 novembre 2021 e dalla Legge n.238 del 23 Dicembre 2021]
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e successivamente dalla L.n.236 /2016]
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione e abuso d'ufficio (Art.25 D.Lgs. 231/2001) [Articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art.25-bis D.Lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016]
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Reati societari (Art. 25-ter D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.Lgs. n.38/2017]
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 7 di 19 |

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art.25-quater.1 D. Lgs.231/01) [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e successivamente dalla L.n.236 / 2016 e poi ancora dalla Legge 110 del 14 luglio 2017 e dalla Legge n.238 del 23 Dicembre 2021]
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n.238 del 23 Dicembre 2021]
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e da D.Lgs.n.195 del 18 novembre 2021]
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.184 del 18 novembre 2021]
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- Reati ambientali (Art. 25-undecies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, dal D.Lgs. n. 21/2018 e dal D.Lgs.n.136 del 3 settembre 2020]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017]
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies D. Lgs.231/2001) - [Articolo aggiunto dalla L. 167 del 20 novembre 2017 per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI- Giustizia e affari interni e modificato dal D.Lgs.n.21/2018]
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dall' Art. 5 della Legge n. 39 del 03 maggio 2019]
- Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019 coordinato con Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- Contrabbando- Diritti di confine (Art. 25-sexiesdecies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- Delitti tentati (Art. 26 D. Lgs.231/2001)
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, Legge n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 8 di 19 |

- Reati transnazionali (Legge n.146/2006 modificata dalla L.n.236 /2016) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

Il dettaglio dei reati contemplati nel presente Modello (inteso nel suo complesso tra Parte Generale, Parti Speciali e Mappatura dei Rischi) è nel documento Allegato 4 – Disposizioni Normative

1.5. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente (nei termini già esaminati sopra);
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (e qualora la legge preveda che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- se sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.6. Le sanzioni

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca di beni;
- pubblicazione della sentenza.


Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- la Società abbia adottato e reso operativo un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 9 di 19 |

- in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare le principali sanzioni interdittive, concernono:

- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- l'interdizione dall'esercizio delle attività.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

1.7. Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa


L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso dalle persone che rivestono posizioni c.d. "apicali" (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che ne esercitino, di fatto, la gestione ed il controllo) e la Società provi che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un Modello di Organizzazione, Gestione E Controllo (di seguito "Modello") idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- ha affidato, ad un organo interno, il cosiddetto Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione;
- non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali e di evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali;



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 10 di 19 |

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

In concreto le Società per poter essere esonerate dalla responsabilità penale devono:

- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato;
- definire di una struttura organizzativa, in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni e di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche al fine di regolamentare lo svolgimento delle attività. Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla "segregazione dei compiti" tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio;
- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema sanzionatorio, i poteri autorizzativi e di firma, e tutti gli altri strumenti atti ad impedire la commissione di atti illeciti;
- prevedere un adeguato sistema sanzionatorio;
- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza; i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta; che valuti l'adeguatezza del Modello, vigili sul suo funzionamento e curi il suo aggiornamento; che operi con continuità di azione, in stretta connessione e avvalendosi delle funzioni aziendali.


È infine previsto che, nelle società di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

1.8. Presentazione della Società

L'attività di Leone Rosso è stata caratterizzata dall'acquisizione del ramo d'azienda riferito ai Servizi domiciliari e residenziali anziani e Nidi di Aosta da Pro.Ges. Cooperativa sociale di Parma, aggiudicati a quest'ultima nell'anno 2009 a seguito di gara d'appalto, confermando le attività con gli anziani anche negli anni successivi.

Con questa operazione Leone Rosso valorizza la propria esperienza imprenditoriale all'insegna di un'importante forma di pluralismo economico, che si esprime nei valori fondanti della mutualità e della socialità. Leone Rosso persegue la costante valorizzazione delle risorse umane e del lavoro e



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 11 di 19 |

si propone di dare vita a un rapporto aperto e positivo con le Comunità e i Territori di insediamento. Il Progetto è teso a rispondere in modo innovativo alle dinamiche del mercato e della realtà dei Servizi alla Persona.

In quanto Cooperativa Sociale, Leone Rosso ha come prima propria finalità generale quella di “perseguire l’interesse generale della comunità alla promozione e all’integrazione sociale dei cittadini, attraverso l’attività di gestione di servizi socio – sanitari, ed educativi” (Legge 381/1991, Art. 1).

L’ idea ed il progetto della nascita di Leone Rosso si fonda su due convinzioni e cardini fondamentali, che ne hanno poi guidato lo sviluppo sino ad oggi e ne guideranno lo sviluppo e l’attività futura:

- essere un interlocutore capace, professionalmente preparato, solidamente organizzato per rispondere globalmente ai bisogni della persona, intervenendo in tutte le fasi della vita che necessitano di supporto educativo, assistenziale, ricreativo;
- essere un soggetto che, attraverso competenza professionale, capacità organizzativa e progettuale, si pone in un rapporto di integrazione al servizio pubblico e non in veste di supplente.

Le mission di Leone Rosso sono:


1. partecipazione e imprenditorialità sociale: accrescere il senso di appartenenza alla cooperativa e le opportunità di partecipazione democratica dei soci; ricercare una forte condivisione per promuovere disponibilità ed entusiasmo verso l’imprenditorialità sociale; percorrere strade innovative e originali facendosi carico della persona, nel pieno interesse degli Utenti e dei loro diritti, attraverso il lavoro dei propri Soci.
2. qualità, etica, professionalità: distinguersi nel mercato dei servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi come impresa qualificata nella progettazione ed erogazione di servizi integrati alla persona; potenziare l’offerta in gestione diretta, ricercando efficienza e redditività per finanziare l’innovazione, gli investimenti e lo sviluppo; garantire qualità, etica e professionalità come propri tratti distintivi.
3. contributo attivo allo sviluppo del welfare di comunità: Ricercare il più proficuo confronto con l’ente pubblico per contribuire in modo attivo alla programmazione e allo sviluppo del welfare; cooperare con gli altri soggetti del Terzo Settore, del privato sociale e con le organizzazioni sindacali per incentivare una cultura innovativa nella gestione dello stato sociale; connotare il proprio ruolo di impresa sociale attraverso l’integrazione con le comunità locali, nel Territorio in cui è inserita.

1.9. Scopo

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con le prescrizioni del decreto 231/2001

Scopo del presente modello di organizzazione, gestione e controllo di seguito definito “Modello” è quello di descrivere le modalità operative adottate e le responsabilità attribuite a Leone Rosso Società Coop.va Sociale Onlus (di seguito denominata Leone Rosso o società).



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 12 di 19 |

La Società ritiene che l'adozione di tale modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione e informazione di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati (fornitori, consulenti, partner, ecc.).

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illegali;
- far acquisire, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Leone Rosso nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di Leone Rosso;
- ribadire che Leone Rosso non ammette comportamenti illeciti.

1.10. Campo di Applicazione

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società e ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo a Leone Rosso, operano su mandato della medesima o sono legati contrattualmente alla stessa.

Leone Rosso divulga il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

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

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.


2. STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO

2.1. Generalità

Il Modello predisposto da Leone Rosso si fonda su:

- il Codice Etico, che fissa le linee di comportamento generali su base etica;
- la struttura organizzativa che definisce una chiara ed organica attribuzione dei compiti (prevedendo per quanto possibile una chiara separazione delle funzioni o in alternativa dei controlli compensativi) e controlla la correttezza dei comportamenti;
- la mappatura dei processi aziendali sensibili ovvero la descrizione di quei processi nel cui ambito e per loro natura possono essere commessi reati;



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 13 di 19 |

- l'utilizzo di procedure aziendali formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative per assumere ed attuare decisioni nelle diverse aree aziendali;
- l'adozione di un sistema di deleghe e di poteri aziendali, coerente con le responsabilità assegnate e che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- la definizione di un sistema sanzionatorio per coloro che violino le regole di condotta stabilite dalla Società;
- l'attuazione di un piano di formazione del personale, in particolare del personale dirigente e dei quadri che operano in aree sensibili, e di informazione di tutti gli altri soggetti interessati;
- la costituzione di un organismo di vigilanza cui viene assegnato il compito di vigilare sull'efficacia ed il corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

2.2. Articolazione e regole per l'approvazione del Modello e suoi aggiornamenti


Il Modello si compone delle seguenti parti (esclusa la presente):

- parte speciale A – Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione
- parte speciale B – Delitti informatici e trattamento illecito dei dati & Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- parte speciale C – Reati societari
- parte speciale D – Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- parte speciale E – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- parte speciale F – Reati ambientali
- parte speciale G – Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- parte speciale H – Reato di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro e autoriciclaggio
- parte speciale I – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- parte speciale L – Reati di delitti di criminalità organizzata
- parte speciale M – Reati contro la personalità individuale
- parte speciale N – Razzismo e xenofobia
- parte speciale P – Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- parte speciale O – Reati tributari
- allegato 1 – Codice Etico
- allegato 2 – Sistema Sanzionatorio
- allegato 3 – Statuto Organismo di Vigilanza
- allegato 4 – Disposizioni Normative

Poiché il Modello, in conformità all'art. 6, comma 1 lettera a), deve essere un "atto di emanazione dell'organo dirigente", il Modello viene approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed ha il compito di proporre l'aggiornamento al Consiglio di Amministrazione al fine di mantenerlo sempre adeguarlo rispetto ai mutamenti intervenuti.



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 14 di 19 |

A tal proposito si precisa che nel caso in cui dovessero rendersi necessarie (per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi) modifiche ed integrazioni che abbiano carattere sostanziale, tali modifiche dovranno essere rimesse all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Laddove le modifiche riguardino aspetti che abbiano carattere formale (esempio intervenute nella struttura organizzativa) tali modifiche dovranno essere sottoposte all'approvazione del Presidente.

2.3. Modelli di riferimento

Il presente Modello è ispirato al documento “Codici di comportamento” per l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo deliberato dalla Direzione ANCST e alle “Linee guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo deliberato ex D. Lgs. 231/01” approvate da Confindustria.

2.4. Codice Etico

Il Codice Etico è il documento elaborato ed adottato in via autonoma da Leone Rosso per comunicare a tutti i soggetti cointeressati i principi di deontologia aziendale, gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali cui la Società intende uniformarsi. Se ne pretende il rispetto da parte di tutti coloro che operano in Leone Rosso e che con essa intrattengono relazioni contrattuali.

Il Codice Etico della Società costituisce parte a cui il Modello si ispira per fini etici e sociali.


2.5. Procedure aziendali

Di seguito si elencano le principali procedure e flussi informativi:

Linee guida acquisite da Proges per la gestione della tenuta documentale , manutenzioni , non conformità e tarature

- Po comunicazioni
- Po coordinamento pedagogico
- Po controllo operativo ambiente e sicurezza
- Po risorse umane
- Po riesame della direzione
- Po analisi del contesto e delle parti interessate, rischi e opportunità
- Po aspetti ambientali
- Po approvvigionamento, fornitori
- PO avvio cantiere
- Po audit interni
- Po erogazione del servizio
- Po processi commerciali
- Po prescrizioni legali



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 15 di 19 |

- Po infortuni, incidenti.

Per ogni procedura è stata chiaramente identificata la funzione responsabile sia della sua redazione, verifica e approvazione.

Leone Rosso dispone di un sistema integrato secondo le norme:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001 :2015 (ambientale)
- UNI ISO 45001:2018 (salute e sicurezza sui luoghi di lavoro)

2.6. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa di Leone Rosso, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello è quella che si desume dalla Visura Camerale.

2.7. Sistema delle deleghe e dei poteri

Il Sistema delle Deleghe e dei Poteri di Leone Rosso, costituisce parte integrante e sostanziale del Modello.

Il principio cui Leone Rosso ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività, è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi.

A tutti i poteri attribuiti mediante delega di poteri corrispondono esattamente mansioni e responsabilità come riportate nell'organigramma della Società.

2.8. Formazione e informativa

Ai fini dell'attuazione del Modello, Leone Rosso organizza la formazione del personale in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

La formazione è effettuata secondo le modalità che seguono:

2.8.1. Personale dirigente e con poteri di rappresentanza


La formazione del personale dirigente e del personale fornito di poteri di rappresentanza di Leone Rosso avviene sulla base di corsi di formazione e aggiornamento e, per i neo assunti, anche di un'informativa contenuta nella lettera di assunzione.

Ai fini di un'adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, provvedono a curare la diffusione del modello.

2.8.2. Altro personale

La formazione della restante tipologia di personale avviene sulla base di una nota informativa interna, che, per i neo assunti, verrà allegata alla lettera di assunzione.



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 16 di 19 |

Ai fini di una adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, provvederanno a curare la diffusione del modello.

2.8.3. Informativa a collaboratori esterni e partner

Tutti i soggetti esterni alla Società (fornitori, consulenti, partner, ecc.) saranno opportunamente informati in merito all'adozione da parte di Leone Rosso di un Modello includente un Codice Etico. A tal fine la società comunica a tutti i fornitori l'esistenza dell'indirizzo internet (www.leonerosso.eu) nel quale è possibile visionare un estratto del Modello ed il Codice Etico.

Verrà inoltre, chiesto loro il formale impegno al rispetto delle disposizioni contenute nei suddetti documenti.

2.9. Sistema sanzionatorio

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, è condizione essenziale per garantire l'effettività del modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) e l'art. 7 comma 4, lett. B) del D. Lgs. 231/2001 prevedono che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".


L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, Leone Rosso si avvale di un sistema sanzionatorio che:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari;
- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- prevede una apposita procedura di irrogazione delle suddette sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del Sistema Sanzionatorio;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

Il Sistema Sanzionatorio conformemente ai principi di cui sopra, forma parte integrante e sostanziale del Modello.



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 17 di 19 |

2.10 Gestione delle segnalazioni di condotte illecite e forme di tutela del segnalante (Whistleblower)

2.10.1 Presupposto normativo e generalità

L'art. 2 della Legge 30 novembre 2017 n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ha novellato il D. Lgs. 231/01 inserendo all'art. 6 i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

Al successivo art. 3 della predetta legge sono state inserite disposizioni in materia di segreto d'ufficio, segreto aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Le norme introdotte si pongono l'obiettivo di fare emergere comportamenti irregolari, illeciti e delittuosi rilevanti ai fini della applicazione dei Modelli ex D. Lgs. 231/01.

Ciò richiede strumenti che incentivino la propensione alla segnalazione, tutelando da ritorsioni il soggetto che fa la segnalazione e indicando quali destinatari delle segnalazioni dei soggetti posti in posizione di terzietà.

Le precauzioni per tutelare il Segnalante ("Whistleblower") devono comprendere sia la garanzia di anonimato sia il divieto ed il contrasto di ogni forma di discriminazione.

Tali garanzie tuttavia non sussistono qualora la segnalazione sia fatta falsamente con dolo o colpa grave, nel qual caso il segnalante potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare, essere perseguito penalmente per calunnia e diffamazione, nonché essere chiamato a risarcire i danni ex art. 2043 c.c..

I soggetti preposti a ricevere le segnalazioni di illeciti sono, alternativamente:

- l'autorità giudiziaria;
- gli organi di polizia (P.S., C.C.);
- il proprio superiore gerarchico;
- l'Organismo di Vigilanza.

2.10.2 Reati presupposto e Violazioni del Modello Organizzativo

I comportamenti che formano oggetto delle segnalazioni sono tutti quelli che consistono in violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico, delle procedure interne, nonché tutti i reati presupposto contemplati dal D. Lgs. 231/01 ed elencati nel presente documento.


2.10.3 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere circostanziata e deve contenere elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, dovrà contenere:

- generalità del segnalante, dati di contatto, profilo ed inquadramento;
- descrizione esaustiva, indicando i soggetti coinvolti;
- se noti, indicazione dei nomi di eventuali testimoni;
- luogo, data e ora dei fatti denunciati;
- ogni altra informazione che si ritenga necessaria.



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 18 di 19 |

2.10.4 Modalità di inoltro/presentazione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Potranno essere utilizzate alternativamente o cumulativamente i seguenti canali di comunicazione:

- trasmissione attraverso posta elettronica all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza: odv@leonerosso.it. È opportuno, al fine di mantenere un elevato livello di anonimato, di non utilizzare l'indirizzo di posta elettronica aziendale, quanto semmai un indirizzo di posta elettronica privato.

L'utilizzo di tale canale di comunicazione fa sì che l'identità del segnalante sia nota solo ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

- trasmissione di segnalazione cartacea o su supporto informatico attraverso la consegna a mani ad un componente dell'Organismo di Vigilanza, previo appuntamento.

Leone Rosso ha sviluppato uno specifico canale di segnalazione, che prevede l'utilizzo di una piattaforma autonoma ed indipendente al fine di garantire la massima tutela e riservatezza dell'autore e dell'oggetto delle segnalazioni.

La piattaforma permette a dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori e ogni altro soggetto che abbia rapporti con la società di inviare, eventualmente anche in forma anonima, segnalazioni su violazioni di norme di leggi, procedure e politiche aziendali.

La piattaforma risponde alla normativa in materia (legge n. 179 del 30 novembre 2017), che prevede l'obbligo per le società di dotarsi di un portale esterno alla società per la raccolta di segnalazioni relative a comportamenti che costituiscano reati o violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs.231/01.

Le segnalazioni vengono inviate all'organismo di vigilanza della società, che provvederà alla relativa gestione. In tutte le fasi è garantita la riservatezza delle informazioni e la tutela dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte.

2.10.5 Precauzioni per la tutela del segnalante

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto.

Coloro che ricevono o sono comunque coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza della informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve altre forme di responsabilità previste dalla legge.


2.10.6 Attività di accertamento

Ricevuta la segnalazione, questa deve essere gestita dall'Organismo di Vigilanza.

Tale Organo, nell'ambito dei propri rispettivi compiti, nel rispetto della massima riservatezza e del principio di imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione orale del Segnalante e di altre persone (indicate dal Segnalante) in grado di riferire sugli episodi rappresentati. Tali audizioni potranno eventualmente avvenire in un luogo protetto, anche al di fuori dei locali dell'ente, al fine di garantire la massima riservatezza.

La segnalazione (che, allo scopo, subirà un processo di anonimizzazione e sarà oscurata in corrispondenza dei dati identificativi del Segnalante) potrà essere trasmessa, a cura dei membri



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------|
|  | Modello di organizzazione, gestione e controllo | MODELLO |
| | | Ed. 5 – 12/2022 |
| | | Pagina 19 di 19 |

dell'Organismo di Vigilanza, ad altri soggetti interessati per consentire le valutazioni del caso e la formulazione di proposte in ordine alle iniziative da intraprendersi.

Qualora la segnalazione risulti priva di fondamento, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare, civile e/o penale nei confronti del Segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della denuncia.

Qualora, invece, all'esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- ad informare la Direzione dell'ente per le azioni che, nel caso concreto, si rendessero necessarie a tutela dell'ente medesimo;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura organizzativa di afferenza dell'autore della violazione rilevata per l'adozione dei provvedimenti di propria competenza, incluso l'esercizio dell'azione disciplinare;
- il responsabile dell'Ufficio disciplinare, se del caso, potrà attivare d'ufficio il relativo procedimento disciplinare, previa comunicazione al Responsabile della struttura organizzativa di afferenza dell'autore della violazione;
- a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, nelle fattispecie più gravi, e se sussistono i presupposti di legge;
- ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.

2.10.7 Divieto di discriminazione del segnalante

Nei confronti del Segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2.10.8 Azione di sensibilizzazione e formazione

L'Ente promuove un'efficace azione di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e sugli obblighi relativi alla segnalazione di illecito.

2.10.9 Le segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione nel caso in cui da esse emergano fatti adeguatamente circostanziati che è possibile relazionare a situazioni e contesti determinati.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, lettera b, del Decreto, che prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, denominato Organismo di Vigilanza, la Società ha provveduto all'identificazione e nomina di tale Organismo.

