



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231



Parte Generale

INDICE DELLE REVISIONI				
REV.	DATA	OGGETTO	REDATTO DA	APPROVATO DA
0	7/09/2017	Prima emissione	Consulente legale esterno	Amministratore Unico
1	21/07/2018	Integrazione	Ufficio Legale interno	Verbale CdA del 17/07/2018
2	12/12/2019	Aggiornamento	Ufficio Legale Interno	Verbale CdA del 12/12/2019
3	16/10/2020	Aggiornamento	Ufficio Legale interno	Verbale del CdA del 16/10/2020
4	28/06/2022	Aggiornamento	Ufficio Legale interno	Verbale del CdA del 28/06/2022
5	9/04/2024	Aggiornamento	Ufficio Legale interno con il supporto del Consulente legale esterno	Verbale del CdA del 9/04/2024
6	26/06/2026	Aggiornamento	Ufficio Legale interno con il supporto del Consulente legale esterno	26/06/2026



INDICE

1. PARTE GENERALE	5
1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.	5
1.2. REATI PER I QUALI È PREVISTA LA RESPONSABILITÀ DA REATO DELLA SOCIETÀ O ENTE.	5
1.3. LE SANZIONI APPLICABILI.	8
1.4. RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ E VICENDE MODIFICATIVE.....	10
1.5. L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO, QUALE CIRCOSTANZA ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO.	11
1.6. RAPPRESENTANZA DELL'ENTE	12
1.7. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	12
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREDISPOSTO DA LADISA S.R.L.	15
2.1. DESCRIZIONE GENERALE DELLA SOCIETÀ.....	15
2.2. FINALITÀ DEL MODELLO	16
2.3. COSTRUZIONE DEL MODELLO E PRINCIPI DI RIFERIMENTO IN MATERIA ALIMENTARE	17
2.4. STRUTTURA DEL MODELLO	19
2.5. ADOZIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DI LADISA	20
2.6. ATTUAZIONE DEL MODELLO ALL'INTERNO DI LADISA.....	20
2.7. DESTINATARI DEL MODELLO.	20
2.8. IL CODICE ETICO.....	21
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
3.1. REGOLAMENTAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	22
3.2. AUTONOMIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DAGLI ALTRI SOGGETTI AZIENDALI.	22
3.3. INDIPENDENZA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	23
3.4. PROFESSIONALITÀ ED ONORABILITÀ DEI MEMBRI.	23
3.5. CONTINUITÀ DEL FLUSSO INFORMATIVO.	24
3.6. NOMINA E COSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
3.7. REVOCA E CESSAZIONE DEL MANDATO.	24
3.8. I FLUSSI INFORMATIVI CHE COINVOLGONO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
4. WHISTLEBLOWING	28
4.1. PREMESSA.	28



4.2. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.	28
4.3. CANALI DI SEGNALAZIONE.	29
4.4. MISURE A TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI DESTINATARI DELLA PROTEZIONE AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023.....	30
4.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
5. MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> E IL SISTEMA ORGANIZZATIVO.....	32
5.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI LADISA S.R.L.	32
5.2. DESCRIZIONE DELLE DELEGHE E INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI 'APICALI' E 'SUBALTERNI'.	32
5.3. IDENTIFICAZIONE DELLE AREE DELLA SOCIETÀ A RISCHIO REATO (<i>RISK ASSESSMENT</i>) E VERIFICA DEI SISTEMI DI CONTROLLO ESISTENTI (<i>GAP ANALYSIS</i>).	33
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE	34
6.1. PREMessa IN ORDINE AL SISTEMA DISCIPLINARE	34
6.2. PRINCIPI GENERALI.....	34
6.3. TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO.....	36
6.4. TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA SANZIONE DELLA MULTA	36
6.5. TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO.	36
6.6. TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LICENZIAMENTO.....	36
6.7. INFRAZIONI DEI DIRIGENTI	37
6.8. TRASGRESSIONI CHE NON COMPORTANO LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	37
6.9. TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	37
6.10. ULTERIORI MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	38
6.10.1. INFRAZIONI DI AMMINISTRATORI E SINDACI	38
6.10.2. INFRAZIONI DI COLLABORATORI ESTERNI E <i>PARTNER</i>	38
6.11. SANZIONI IN MATERIA DI SEGNALAZIONI AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023	39
7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	40
7.1. DIFFUSIONE DEL MODELLO	40
7.3. FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI ETICO-ORGANIZZATIVI.....	40
8. CERTIFICAZIONI.....	42
9. PARTE SPECIALE.....	44
9.1. DESCRIZIONE DELLA PARTE SPECIALE.	44



ALLEGATI

1. Codice Etico
2. Organigramma
3. Elenco reati presupposto
4. Elenco centri di proprietà



1. PARTE GENERALE

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (d'ora in poi anche "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"*, è stata introdotta nell'ordinamento vigente la c.d. *responsabilità amministrativa da reato* degli Enti e, più in generale, degli altri soggetti, (se pubblici, solo economici) forniti o meno di personalità giuridica, che esso descrive all'art. 1.

Con quest'intervento normativo, l'ordinamento interno si adegua alle numerose Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997, rispettivamente, sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea e sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri, e alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

In riferimento a questa importante cornice normativa di matrice sovranazionale, il decreto ha imposto agli Enti di cui al citato art.1, l'adozione di protocolli e procedure di auto-controllo, volti alla prevenzione delle ipotesi di reato riconsiderate dalla stessa normativa, quali fonti della responsabilità da reato dell'Ente.

Qualora, cioè, esse accadano e la loro realizzazione sia imputabile alla mancata diligente ed efficace attuazione di questo corpo auto normativo penal-preventivo di cui l'Ente deve essersi nel frattempo dotato, può derivarne l'accertamento della responsabilità da parte dello stesso giudice competente a conoscere e punire gli autori individuali del reato.

Come è immediatamente evidente, per il novero dei reati selezionati da Decreto Legislativo n. 231 del 2001, si realizza un notevole ampliamento delle figure responsabili, essendosi affiancata alla tradizionale punibilità delle persone fisiche, autori materiali dell'illecito, anche quella dell'Ente che abbia tratto vantaggio dal reato, o nel cui interesse questo sia stato commesso (art. 5), anche per i reati ad esso riferibili commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato (art. 4).

1.2. REATI PER I QUALI È PREVISTA LA RESPONSABILITÀ DA REATO DELLA SOCIETÀ O ENTE.

La responsabilità da reato dell'Ente prevista dal D. Lgs. n. 231/2001, si sviluppa su due livelli; il primo, di matrice soggettiva, concerne l'individuazione dei soggetti di cui, ai sensi del Decreto, rilevano le condotte costituenti reato, in riferimento alle funzioni dell'Ente da essi svolte. Il secondo, di carattere oggettivo, evidenzia come la responsabilità della Società, sorga in dipendenza della realizzazione di alcuni reati, da parte dei soggetti individuati nel Decreto, nell'interesse o a vantaggio della Società medesima. Occorre chiarire, quindi, che la



responsabilità amministrativa della Società non è configurabile in conseguenza della commissione di tutti i reati previsti nell'ordinamento, bensì solo con riferimento ad alcune fattispecie criminose, espressamente indicate dal Legislatore.

La Società, pertanto, è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- **persone fisiche che rivestono posizioni cc.dd. "apicali"** (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitino, di fatto, la gestione e il controllo, ex art. 5 d.lgs. n.231/2001).
- **persone fisiche cc.dd. "sottoposte"** alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati (ex art. 5 d.lgs. n.231/2001), ovvero i dipendenti della Società.

Con riferimento, all'ambito oggettivo del reato, la responsabilità della Società sussiste solo in relazione alle figure criminose per le quali essa è espressamente prevista, secondo la clausola di tassatività dettata dall'art. 2 d.lgs. n. 231/01.

Il novero dei reati – presupposto della responsabilità della Società – è contenuto nel Decreto e può essere sintetizzato, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione di erogazioni pubbliche, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001);
- **delitti di criminalità organizzata** (ad esempio, associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/2001);
- **delitti contro la fede pubblica** (quali ad esempio falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, contraffazione, richiamati dall'art. 25 *bis* del D.Lgs. 231/2001);
- **delitti contro l'industria ed il commercio** (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'art. 25-*bis*.1 del D.Lgs. 231/2001);
- **reati societari** (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati richiamati dall'art. 25-*ter* D.Lgs. 231/2001);
- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico**, (richiamati dall'art. 25-*quater* del D.Lgs. 231/2001);



- **delitti relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (richiamati dall'art. 25-*quater*.1. del D.Lgs. 231/2001);
- **Delitti contro la personalità individuale** (quali ad esempio detenzione o accesso a materiale pornografico, la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25-*quinquies* del D.Lgs. 231/2001);
- **delitti di *market abuse*** (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-*sexies* del D.Lgs. 231/2001 e dall'art. 187-*quinquies* del T.U.F.);
- **delitti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001);
- **delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio** (richiamati dall'art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001);
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento ex art. 493-*ter* c.p., detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti ex art. 493-*quater* c.p. e frode informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale ai sensi dell'art. 640-*ter*, co. 2 c.p., richiamati dall'art. 25-*octies*.1 del D.Lgs. 231/2001);
- **reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea**, di cui all'art. 275-bis c.p. (richiamati dall'art. 25-*octies*.2 del D.Lgs. 231/2001);
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001);
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001);
- **reati ambientali** (art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001);
- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001);
- **razzismo e xenofobia** (art. 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- **reati di frode in competizioni sportive** e di esercizio abusivo di giuoco o di scommesse (art. 25-*quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- **reati tributari** (quali, ad esempio, l'utilizzo e l'emissione di fatture per operazioni inesistenti, la dichiarazione infedele, l'omessa dichiarazione, richiamati dall'art. 25-*quinquiesdecies* D.Lgs. 231/001);
- **reati di contrabbando** (richiamati dall'art. 25 *sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- **delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (richiamati, rispettivamente, dall'art. 25 *septiesdecies* e dall'art. 25 *duodevicies* del D. Lgs. 231/2001, di recente introdotti dalla legge 22/2022);



- **Delitti contro gli animali Uccisione o danneggiamento di animali altrui** (richiamati dall'art. 25-undevicies del D.Lgs. n. 231/2001);
- **Reati relativi ad imprese che operano nella filiera dell'olio vergine d'oliva** (ad esempio, commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate, Commercio di sostanze alimentari nocive, Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari, richiamati dall'art. 12 della Legge n. 9/2013)
- **reati transnazionali** (quali, ad esempio, l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità", richiamati dalla Legge n. 146/2006);
- **Reati relativi ai mercati delle cripto-valute** (richiamati dal D.Lgs. 129/2024).

Al fine di rendere sempre attuale il modello adottato da Ladisa s.r.l. e, considerato il continuo ampliamento del novero degli illeciti ascrivibili all'ente, l'elenco dei cd. reati presupposto o reati di collegamento ai fini della responsabilità della Società è indicato analiticamente nell'**allegato n. 3** da considerarsi parte integrante del presente modello, che sarà costantemente aggiornato su impulso dell'OdV.

1.3. LE SANZIONI APPLICABILI.

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, previste dall'art. 9 del Decreto sono:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria, che consegue sempre al riconoscimento della responsabilità della Società, viene applicata con il sistema delle quote, come disposto dall'art. 11. Il giudice è chiamato ad effettuare un giudizio, volto a determinare autonomamente: i) il numero delle "quote", calcolato in ragione della gravità del fatto e del comportamento (antecedente e successivo) assunto dalla Società, e ii) l'importo unitario della singola quota, fissato in ragione delle condizioni economico-patrimoniali dell'Ente stesso, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione".

Inoltre, è stato previsto un ulteriore meccanismo sanzionatorio (in particolare in caso di responsabilità per l'illecito derivante dalla commissione di un'ipotesi di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea) che, in luogo del meccanismo delle quote, può prevedere l'applicazione di una sanzione pecuniaria parametrata al fatturato dell'Ente.

Le sanzioni interdittive sono state invece previste in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività della Società. Affinché possano essere irrogate però, è necessaria la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di



reato, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul disvalore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" della Società stessa, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie (art. 13).

In particolare, le sanzioni interdittive (ex art. 9, secondo comma) sono:

1. l'interdizione dall'esercizio delle attività;
2. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nel caso in cui sussistano i presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva che determini l'interruzione dell'attività della Società, il giudice ne dispone il commissariamento ogniqualvolta:

- l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- ovvero l'interruzione dell'attività della Società possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il tenore afflittivo di questo "armamentario" sanzionatorio è ulteriormente accresciuto dalla possibilità, prevista per le sanzioni interdittive e per il c.d. commissariamento, di anticiparne l'applicazione, se pur solo provvisoriamente, quali misure cautelari, già nella fase delle indagini preliminari.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo alle Società, qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

Tanto nel caso di irrogazione di pene pecuniarie che in quello di pene interdittive, l'orientamento "preventivo" del sistema complessivamente delineato dal Decreto si evince dal fatto che sia l'attività riparatoria, che la regolarizzazione "*post factum*" da parte della Società coinvolta, consentono di diminuire il "quantum" della sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art. 12, ovvero di escludere l'applicazione di sanzioni interdittive (art. 17).

La confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, viene sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, ai sensi dell'art. 19 del Decreto.

La pubblicazione della sentenza può essere disposta solo quando nei confronti della Società venga applicata una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).



È da segnalare altresì che le predette misure cautelari, per loro natura, vengono applicate senza alcun contraddittorio preventivo e non presuppongono l'accertamento della responsabilità della Società, ma solo l'esistenza di gravi indizi.

Quanto alle norme processuali, il Decreto Legislativo in esame prevede che, competente all'accertamento e all'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto sia lo stesso Giudice penale chiamato a giudicare la sussistenza dei cosiddetti reati presupposto (artt. 34 e seguenti D.lgs. n. 231 del 2001). È inoltre prevista la possibilità nel corso delle indagini di applicare misure cautelari (tra cui misure interdittive, quali il sequestro preventivo e/o conservativo) nei confronti della Società (artt. 45 e seguenti D.lgs. n. 231 del 2001).

1.4. RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ E VICENDE MODIFICATIVE.

Il Decreto prevede che, in caso di trasformazione della Società, resti ferma la responsabilità della Società trasformata per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione degli enti, anche per incorporazione, la Società che ne risulta risponde dei reati dei quali si siano resi responsabili le Società partecipanti alla fusione, ed allo stesso saranno applicate le sanzioni pecuniarie e interdittive per gli illeciti amministrativi dipendenti da tali reati.

Mentre, in caso di scissione parziale, la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, e la responsabilità solidale delle società beneficiarie si aggiunge a quella della società scissa. In caso di scissione totale, le società o Enti beneficiari della scissione rispondono (in solido tra loro) della sanzione pecuniaria per gli illeciti amministrativi commessi, anteriormente alla scissione, dalla Società scissa. Nella scissione sia totale che parziale, ciascuna Società, o Ente beneficiario della scissione, risponde nei limiti del patrimonio netto ad essa trasferito. Inoltre, risponde dell'obbligazione pecuniaria oltre tale limite, se necessario, la Società o Ente a cui sia stato trasferito, anche solo in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto, si applicano ai soli Enti ai quali è rimasto (ipotesi riferibile alla sola scissione parziale) ovvero è stato trasferito (in tutti i casi di scissione), anche soltanto in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

In caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria (salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente, e nei limiti del valore dell'azienda ceduta). Il cessionario è tenuto a pagare le sanzioni pecuniarie a condizione che il debito risulti dai libri contabili obbligatori e che il cessionario sia, comunque, a conoscenza degli illeciti amministrativi antecedentemente commessi. Lo stesso vale nelle ipotesi di conferimento d'azienda. Non si applicano, in ogni caso, al cessionario le sanzioni interdittive.



1.5. L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO, QUALE CIRCOSTANZA ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO.

L'articolo 6 del Decreto prevede comunque, una specifica esimente dalla responsabilità amministrativa da reato, per cui l'Ente non è responsabile e quindi non può incorrere nelle predette sanzioni, qualora dimostri che:

1. l'Organo Dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (cd. Modello Organizzativo);
2. sia stato affidato, ad un organo interno all'Ente 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;
3. le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione;
4. non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV").

Se è vero, insomma, che dalla commissione di uno dei reati di cui sopra può discendere una responsabilità a carico dell'Ente, è altrettanto vero che simile responsabilità ricorre solo allorché all'Ente stesso possa imputarsi una c.d. *'colpa di organizzazione'*, vale a dire la mancata istituzione e messa in opera di un organismo di controllo interno, nonché, più in generale, la mancata adozione ed attuazione di un nucleo di regole preventive (per l'appunto, il Modello Organizzativo di cui sopra), volte a prevenire o contrastare l'eventuale agire illecito dei soggetti apicali e subalterni.

Un'ulteriore precisazione è ricavabile dagli artt. 6 e 7 D.lgs. 231/2001: se il fatto è stato commesso da amministratori, dirigenti, rappresentanti o preposti, la colpa d'organizzazione si presume e spetta dunque all'Ente provarne l'insussistenza; se invece il fatto è stato commesso da dipendenti, la colpa d'organizzazione va provata da parte di chi invece (nel processo penale, il pubblico ministero) ne sostiene il ricorrere.

Il Decreto prevede (art. 6), inoltre, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze di efficace ed efficiente attuazione:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



Ulteriori prescrizioni in tal senso sono dettate, in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, dall'art. 30 T.U. n. 81 del 9 aprile 2008, che introduce ulteriori requisiti di idoneità del Modello di organizzazione e gestione ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in relazione ai reati di cui all'art. 25septies del Decreto.

La formulazione delle regole cautelari e delle procedure che confluisce nel modello di organizzazione e gestione dell'attività di Ladisa s.r.l. è volta, non solo ad assicurare la prevenzione dei fatti di reato da parte dei soggetti responsabili nell'esercizio delle loro funzioni, ma anche a regolare l'opportuna azione di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, in riferimento al fondamentale criterio di assicurare un giudizio di idoneità da parte dell'autorità giudiziaria, che conduca all' "esonero" di responsabilità dell'Ente.

1.6. RAPPRESENTANZA DELL'ENTE

Ai sensi dell'art. 39 comma 1 D.Lgs 231/01 *"L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo"*. In detto ultimo caso, dunque, stante l'impossibilità di rappresentanza in giudizio da parte del legale rappresentante, opererà la previsione di cui al comma 4 della medesima disposizione di legge, a mente della quale *"Quando non compare il legale rappresentante, l'ente costituito è rappresentato dal difensore"*.

In virtù delle suddette disposizioni di legge, si rende opportuno scongiurare il rischio di verifica di un conflitto di interessi tra il legale rappresentante, indagato per il reato presupposto all'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente, e l'ente stesso, onde vederne garantita la tutela del diritto di difesa.

Dunque, la nomina del difensore e rappresentante dell'ente, che in condizioni normali è affidata al legale rappresentante munito dei relativi poteri, nella condizione eccezionale in cui questi sia indagato unitamente all'ente, deve essere affidata ad altro organo e/o soggetto, la cui procedura di individuazione è specificamente individuata nel Protocollo n. 5 di parte speciale relativo, tra l'altro, alla gestione dei contenziosi.

1.7. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

In un quadro siffatto, la messa a punto, l'adozione e l'applicazione del "Modello Organizzativo", rappresenta se non un vero e proprio obbligo giuridico, quanto meno un onere (dovere libero) ed una necessità per gli Enti che vogliano evitare di essere coinvolti nel meccanismo sanzionatorio previsto dal decreto.

È altrettanto chiaro, tuttavia, che la disciplina dettata dal D.lgs. n. 231/2001 chiama in causa tutti i dipendenti e gli operatori degli Enti. Nei loro confronti, anzi, il rispetto delle procedure e dei principi indicati dal modello rappresenta un obbligo imprescindibile, il cui pieno e leale assolvimento essi sono tenuti a garantire per almeno due ragioni. La prima è che il rispetto dei principi ispiratori del modello è parte integrante di un'immagine che chiunque agisca in nome e per conto dell'Ente è tenuto a garantire. La seconda è che, in quanto aventi ad oggetto, più o meno direttamente, il patrimonio o l'immagine



dell'Ente, le sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001 possono produrre danni economici che si riverberano sulla capacità dello stesso di creare ricchezza ed opportunità di lavoro, ed è dunque interesse di ogni dipendente od operatore evitarne l'applicazione.

Ne discende che ad oggi può considerarsi efficace, anche alla luce delle pronunce giurisprudenziali, un Modello Organizzativo, adeguato ai sensi del Decreto, se contiene le seguenti componenti essenziali:

- A) principi di comportamento idonei a prevenire la commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto capaci di assicurare:
 - l'osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti;
 - il rispetto dei principi di correttezza e trasparenza nei rapporti dell'Ente con la Pubblica Amministrazione e con i terzi;
 - l'attenzione degli operatori sul puntuale rispetto delle procedure di controllo.
- B) costituzione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace, effettivo e corretto funzionamento del Modello;
- C) mappatura delle attività dell'Ente "sensibili", ovvero delle attività nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto, da sottoporre pertanto ad analisi e costante monitoraggio;
- D) definizione dei "protocolli" finalizzati a garantire, nell'ambito delle attività dell'Ente "a rischio", i seguenti principi di controllo:
 - separazione di funzioni, all'interno di ciascun processo, per cui l'impulso decisionale, l'esecuzione, la conclusione ed il controllo di ogni operazione devono essere attribuiti a soggetti diversi. Il principio della separazione delle funzioni consente la chiara attribuzione delle responsabilità e dei poteri di rappresentanza, nel rispetto delle linee gerarchiche;
 - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività all'interno di ciascun processo;
 - tracciabilità e comprovabilità dei processi ovvero degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati riscontri documentali che attestino i contenuti e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - oggettività dei processi decisionali al fine di limitare decisioni dell'Ente basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi (esistenza di albi fornitori, esistenza di criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni dell'Ente, ecc.);
- E) chiara e formalizzata assegnazione dei poteri e delle relative responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa. In particolare, tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto della Società



devono scrupolosamente attenersi alle regole comportamentali prescritte dal Codice Etico e dalla specifica procedura di riferimento;

- F) aggiornamento costante delle deleghe, in conseguenza dei mutamenti organizzativi intervenuti¹;
- G) definizione di flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- H) definizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- I) attività di formazione e diffusione a tutti i livelli societari delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

¹ La delega deve definire in modo specifico e certo i poteri del delegato, quelli del soggetto al quale il delegato stesso si rapporta, anche al fine di consentire una adeguata vigilanza sul suo operato; il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli; è necessaria l'esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività dell'Ente nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio dell'Ente.



2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREDISPOSTO DA LADISA S.R.L.

2.1. DESCRIZIONE GENERALE DELLA SOCIETÀ.

Ladisa s.r.l. opera sul mercato nazionale ed è oggi una realtà di eccellenza nel settore della ristorazione; in particolare l'attività dell'azienda spazia dalla ristorazione collettiva, alla fornitura di derrate alimentari, alla ristorazione commerciale e Banqueting, nonché alla realizzazione e costruzione di cucine industriali e servizi di manutenzione e pulizia.

La società è totalmente controllata dai fratelli Vito e Sebastiano Ladisa, ciascuno dei quali detiene il 50% delle quote societarie. La società ha Sede Legale a Bari e gestisce direttamente numerosi impianti produttivi (centri di produzione pasti; piattaforme logistiche; magazzini; etc.) che servono oltre 600 strutture distribuite in diverse regioni del Sud (dove è leader), Centro e Nord Italia.

La società è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto dal Presidente, un amministratore delegato, un consigliere delegato e due consiglieri indipendenti.

La società risulta iscritta al Registro delle Imprese di Bari dal 2 marzo 1999 al n.ro 05282230720.

In uno scenario di questo tipo, in considerazione della crescita e dell'ampliamento delle aree di business, si è proceduto ad implementare ed aggiornare il Modello Organizzativo già attuato dalla Società al fine di assicurare le giuste condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività di Ladisa s.r.l., in linea con le prescrizioni del Decreto Legislativo.

La società Ladisa ritiene che, con l'aggiornamento del Modello, unitamente alla revisione del Codice Etico, si intensifichi il processo di sensibilizzazione di tutti i Dipendenti, Collaboratori e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati, tra cui cittadini, clienti, fornitori, le associazioni di categoria, le associazioni ambientali.

Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nella realizzazione delle proprie attività, comportamenti corretti conformi ai principi cui si ispira Ladisa s.r.l., nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

In particolare, la diffusione e la costante implementazione del Modello mirano, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito, dall'altro, consentono a Ladisa s.r.l. di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

Ladisa s.r.l. attua il presente Modello, non solo ai fini dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/01, ma anche per migliorare la propria *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.



2.2. FINALITÀ DEL MODELLO

Le finalità del Modello sono quelle di:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto nelle principali Aree a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Ente;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Ladisa in quanto (anche nel caso in cui Ladisa fosse apparentemente in condizioni di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- Intervenire tempestivamente per prevenire, contrastare o ragionevolmente limitare, grazie ad una efficace azione di monitoraggio, i possibili rischi connessi all'attività della Società con particolare riguardo alla eliminazione o significativa riduzione di eventuali condotte illegali.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato, integrato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati anche mediante l'individuazione di "attività sensibili" e, ove necessario, la loro conseguente corretta procedimentalizzazione.

Pertanto, il Modello predisposto dalla Società si fonda su un sistema strutturato di procedure organizzative operative e di attività di controllo che, nella sostanza:

1. sono basate sull'individuazione delle aree e dei processi della Società che presentano macro-criticità, tali da ingenerare possibili situazioni a rischio-reato nell'attività della Società, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, secondo criteri che consentano di valutarne, verificarne e documentarne l'impatto – cd. *Risk Assessment*;
2. costituiscono un sistema normativo interno diretto a formalizzare l'adozione e l'attuazione delle procedure decisionali all'interno della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire;
3. individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;
4. attribuiscono all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico, nonché di curarne la diffusione al personale e ai Collaboratori esterni e ai terzi in genere che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con Ladisa s.r.l.



2.3. COSTRUZIONE DEL MODELLO E PRINCIPI DI RIFERIMENTO IN MATERIA ALIMENTARE

Nel corso degli anni l'Ente ha implementato il Modello, inizialmente adottato con il supporto dell'area legale interna, con l'ausilio di professionisti esterni con una specifica preparazione nel campo sia del diritto penale commerciale, sia dell'organizzazione aziendale e dei sistemi di controllo interno. A tal fine, la società è stata coinvolta in attività propedeutiche suddivise in differenti fasi e dirette tutte all'elaborazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le prescrizioni del Decreto e con le Linee Guida emanate da Confindustria, nell'ultima versione approvata in data 23 luglio 2014.

Inoltre, tenuto conto della specifica attività d'impresa, è stata effettuata una disamina della legislazione alimentare che implica l'osservanza di regole stringenti al fine di salvaguardare e sensibilizzare il settore al tema della sicurezza alimentare. Del resto, il tema della sicurezza alimentare, per la sua centralità nel quotidiano della vita degli individui, è da tempo oggetto di attenzione e disciplina su molteplici livelli: nazionale, sovranazionale (ovvero europeo) ed internazionale.

Pertanto, in ragione dell'appartenenza dell'Italia sia all'Unione Europea che alla Comunità Internazionale, si intende illustrare in sintesi il quadro normativo generale che assiste tale delicata materia, tenendo conto dei vari livelli di intervento.

L'impianto normativo comunitario in materia di sicurezza alimentare è stato ridisegnato dal Reg. (CE) n. 178/2002 ("*General Food Law*"), che introduce il principio fondamentale di un approccio integrato di filiera: ciò comporta la responsabilizzazione di tutti gli operatori della filiera alimentare, dalla produzione agricola primaria alla distribuzione finale al consumatore, ristorazione compresa. In aggiunta al suddetto Regolamento il legislatore europeo ha emanato altri atti normativi al fine di disciplinare alcuni settori particolari della materia, si tratta del c.d. "*Pacchetto Igiene*", che comprende principalmente 4 testi legislativi. Tali atti rendono obbligatori i controlli sui beni alimentari e l'applicazione di regole di igiene mediante il ricorso al sistema di analisi del rischio noto come "*Hazard Analysis and Critical Control Points*" (HACCP).

Le principali novità introdotte dal Regolamento 178/2002 sono le seguenti:

- *l'introduzione e la statuizione dei principi e delle disposizioni in materia di legislazione alimentare, vincolanti per tutti gli Stati membri;*
- *l'istituzione dell'European Food Safety Authority (c.d. "EFSA");*
- *la determinazione delle procedure da seguire e rispettare nel campo della sicurezza alimentare.*

Tra i principali elementi innovativi di tale Regolamento emerge il principio di rintracciabilità definita come "*la possibilità di ricostruire e seguire il percorso di un alimento, di un mangime, di un animale destinato alla produzione alimentare o di una sostanza destinata o atta ad entrare a far parte di un alimento o di un mangime attraverso tutte le fasi della produzione, della trasformazione e della distribuzione*". Poiché la sicurezza alimentare deve essere estesa lungo tutta la filiera produttiva, la rintracciabilità non esclude nessuna di queste fasi. È inoltre fondamentale che l'Autorità competente possa risalire alle informazioni relative al prodotto, necessarie in caso di un eventuale rischio sanitario, al fine di attuare le procedure di ritiro dal



mercato, qualora il prodotto non abbia ancora raggiunto il consumatore finale, o di richiamo, qualora lo abbia invece già raggiunto.

Lo scopo del "Pacchetto igiene", perseguito con particolare attenzione dagli operatori della Società, è il raggiungimento dei seguenti due obiettivi:

- 1) la *tutela del consumatore*, con l'introduzione sul mercato di prodotti sicuri, seguendo le norme comportamentali, di manipolazione e conservazione degli alimenti, di etichettatura e di rintracciabilità;
- 2) la *circolazione libera* dei prodotti alimentari, tra gli Stati Membri dell'Unione Europea, attraverso la standardizzazione dei requisiti di sicurezza.

I principi generali introdotti dalla regolamentazione richiamata e di cui la società fa costante applicazione possono essere così sintetizzati:

- il soggetto principale non è più lo stabilimento, il laboratorio o l'esercizio commerciale (cioè il luogo in cui si svolge l'attività), ma l'operatore del settore alimentare (cioè chi svolge l'attività);
- la responsabilità principale della sicurezza dei prodotti alimentari è in capo all'operatore del settore alimentare in relazione alla fase (produzione, trasformazione, distribuzione) sotto il suo controllo;
- le modalità con cui conseguire l'obiettivo della sicurezza alimentare sono individuate dall'operatore medesimo che adotta le soluzioni tecniche più adeguate, predispone ed attua procedure operative predefinite, basate sui principi dell'HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) di cui deve verificare l'efficacia mediante controlli e monitoraggi;
- l'operatore del settore alimentare deve assicurare un sistema per la tracciabilità e la rintracciabilità dei prodotti alimentari;
- l'operatore del settore alimentare, qualora si ipotizzino o si evidenzino pericoli per la salute dei consumatori, derivabili dal consumo di prodotti alimentari ha l'obbligo di provvedere al blocco dei prodotti ancora sotto il suo controllo, nonché al ritiro o al richiamo dei prodotti usciti dallo "*stabilimento*".

In particolare, l'operatore del settore alimentare, nell'ambito delle procedure di validazione e verifica del piano di autocontrollo, e laddove altre misure non consentano di garantire la sicurezza alimentare, provvede ad inserire opportuni sistemi di controllo analitico, individuando, in relazione alle procedure utilizzate e sulla base di quanto disposto dalla normativa vigente, frequenze, modalità di campionamento, metodi di analisi, valori di accettabilità, ecc.

Una non conformità può essere rilevata in una delle seguenti fasi:

- in sede di autocontrollo;
- in sede di controllo ufficiale;
- in seguito al verificarsi di un episodio di intossicazione o tossinfezione alimentare;
- a seguito di esposti e segnalazioni da parte degli utenti.



Il riscontro della non conformità deve portare l'operatore ad adottare le necessarie azioni correttive così come puntualmente descritte nei manuali HACCP e nelle procedure allegate alla Parte Speciale del presente Modello.

L'operatore avrà in ogni caso cura di attivarsi al fine di individuare e rimuovere le cause della non conformità, verificando l'efficacia dell'intervento adottato e modificando di conseguenza le procedure in uso. Naturalmente, e ciò riguarda sia l'autorità di controllo sia l'operatore, ogni non conformità riscontrata, di qualsiasi natura essa sia (strutturale, gestionale, procedurale, documentale, ecc.), deve essere documentata, registrata e verificata nella sua risoluzione. L'Organismo di Vigilanza vigila sulla congruità, l'adozione e la completezza delle azioni correttive adottate dall'Ente.

Le fasi in cui si è articolato il percorso che ha portato all'individuazione delle aree a rischio, sulla cui base è stato successivamente redatto il Modello, sono state articolate nelle seguenti attività di analisi:

- esame del Modello Organizzativo e di controllo esistente;
- mappatura delle attività a rischio reato ex d.lgs. n. 231/2001;
- definizione dei protocolli etico-comportamentali da implementare;
- pianificazione delle attività di formazione e comunicazione del Modello;
- definizione del Codice Etico;
- definizione delle linee guida relative al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione del sistema disciplinare.

2.4. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello, dunque, così predisposto a seguito delle attività descritte che precedono, è costituito da:

1. **Parte Generale**, che contiene le regole e i principi generali del Modello;
2. **Parte Speciale**, in cui sono analizzate le aree sensibili e definiti i protocolli etico-organizzativi suddivisi in base alle aree di competenza dei singoli uffici. Gli stessi sono costituiti dalle regole che governano la dinamica dei processi e dei sistemi di controllo interni all'Ente nonché dalle procedure a cui sono allegati i Report da trasmettere all'OdV;
3. **Mappatura delle Aree di Rischio**, che consente l'individuazione delle aree che risultano interessate dalle casistiche di reato indicate nel D.lgs. 231/01;
4. **Codice Etico**, dove sono prospettati i principi deontologici cui l'attività di Ladisa e il Modello stesso sono improntati;
5. **Sistema Disciplinare**, che prevede le sanzioni da irrogare, e le relative procedure applicative.



Il Modello così articolato consente una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. La dinamica sociale e l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, siano inseriti o comunque collegati all'ambito di applicazione del Decreto – hanno reso e potranno rendere, in futuro, necessaria l'integrazione e/o l'aggiornamento del Modello. Ma anche le stesse trasformazioni dell'organico della Società possono comportare i necessari adeguamenti, al fine di minimizzare i livelli di rischio all'interno di Ladisa. In considerazione di quanto sopra, la *governance* di Ladisa s.r.l., anche sulla scorta delle osservazioni dell'Organismo di Vigilanza, adotta ogni tipo di provvedimento affinché il Modello sia costantemente aggiornato.

2.5. ADOZIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DI LADISA

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come meramente facoltativa e non obbligatoria, Ladisa – in conformità con le proprie politiche – ha comunque ritenuto opportuno procedere alla elaborazione e agli aggiornamenti del Modello.

Essendo il Modello atto dell'Organo Dirigente, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera a) del d.lgs., le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

2.6. ATTUAZIONE DEL MODELLO ALL'INTERNO DI LADISA.

Il CdA di Ladisa s.r.l., al fine di assicurare l'efficace applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, curerà il coordinamento delle attività di implementazione e verifica dello stesso, nonché approverà le modifiche che si riterranno necessarie, sulla base delle esigenze di adeguamento emerse in sede di verifica.

A tal fine, è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito primario di esercitare il controllo sull'attuazione del Modello stesso, secondo le procedure in esso descritte, e per mezzo dei poteri e delle funzioni di cui lo stesso è investito, secondo il Regolamento proprio dell'Organo di controllo.

Lo stesso Organismo di Vigilanza ha, altresì, il compito di dare impulso e di coordinare in via generale, all'interno della Società, anche mediante il monitoraggio della rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello, al fine di una sicura, corretta ed omogenea attuazione (si pensi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alla corretta pubblicazione del Codice Etico e del Modello sul sito aziendale; all'Albo dei fornitori ovvero alle modalità di segnalazione all'OdV; etc.).

2.7. DESTINATARI DEL MODELLO.

Le regole contenute nel Modello e nel Codice Etico si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.



L'applicazione del Modello e del codice Etico è estesa poi a tutti i dipendenti di Ladisa, e altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato e per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati.

Il CdA determina preliminarmente le modalità di comunicazione del Modello e del Codice Etico ai predetti soggetti esterni, nonché le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in essi contenute in modo da assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati, secondo le modalità stabilite al successivo paragrafo I destinatari del Modello e del Codice Etico sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni e i protocolli in essi contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione delle stesse.

2.8. IL CODICE ETICO.

Parimenti al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e quale parte integrante dello stesso, la società Ladisa ha adottato il Codice Etico, quale documento ufficiale in cui sono dichiarati i principi e i valori caratteristici dell'Ente, in cui devono riconoscersi tutti coloro che operano in essa e per essa.

Esso tende ad uniformare i singoli comportamenti al fine di rendere compatibile e sinergico il fine aziendale perseguito con le esigenze di legalità sottese all'adozione del d.lgs. n. 231/2001 e incorporate nei principi ispiratori della missione e della deontologia di Ladisa.

Il Codice Etico, dunque, deve ispirare la condotta dei Consiglieri, dei Dipendenti, dei Collaboratori, nelle relazioni con la Società stessa, nonché, all'esterno, con gli Enti istituzionali (istituzioni comunali, provinciali e nazionali), le associazioni di categoria, le associazioni ambientali, e con gli altri *stakeholders*.

Il Codice Etico di Ladisa ricomprende:

- a) la sezione programmatica, in cui sono enunciati i principi di deontologia di Ladisa;
- b) la sezione nella quale sono indicati gli standard comportamentali comuni, nell'accezione dei diritti e dei doveri a cui sono tenuti tutti coloro che operano con e per la Società.



3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. REGOLAMENTAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera *b*) del d.lgs. n. 231/2001, il CdA di Ladisa s.r.l. nomina l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") optando per la composizione esterna e collegiale del medesimo che vigilerà, in una posizione di autonomia ed indipendenza, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e gestione, anche al fine di curarne l'aggiornamento.

In particolare, l'OdV è preposto:

1. alla verifica dell'efficacia e dell'adeguatezza del Modello, al fine di comprovarne l'idoneità, rispetto al verificarsi dei reati di cui al Decreto;
2. alla vigilanza sulle condotte dei singoli soggetti dell'Ente, per verificarne la corrispondenza alle procedure e ai protocolli etico - organizzativi di cui al Modello vigente, e l'osservanza delle prescrizioni ivi contenute;
3. all'adozione di ogni provvedimento necessario affinché il CdA curi il costante aggiornamento del Modello, al fine di assicurarne la tenuta e l'effettività, rispetto ai mutamenti della Società ed alle modifiche normative;
4. all'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello, anche per mezzo di disposizioni interne, di contenuto normativo e/o informativo;
5. a tutte le procedure di verifica e di controllo previste nei protocolli.

Le procedure decisionali e attuative dei compiti dell'Organo sono indicate nel Regolamento dello stesso, che ne disciplina le modalità di formazione, i processi decisionali e di attuazione delle funzioni.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli sono propri, si potrà avvalere del supporto delle altre funzioni della Società ovvero di Consulenti esterni per il perseguimento dei fini predetti.

Il CdA provvede a nominare i componenti dell'organo di controllo collegiale – individuando anche il soggetto estraneo all'organico societario designato alla carica di Presidente nonché i due membri a *latere* – avendo riguardo ai requisiti di seguito specificati nonché, ove possibile, alla conoscenza del settore di interesse aziendale.

3.2. AUTONOMIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DAGLI ALTRI SOGGETTI AZIENDALI.

Per il corretto svolgimento dei suoi compiti istituzionali e a salvaguardia della terzietà dell'organo, l'OdV si colloca, nell'organico sociale, in posizione paritetica all'organo



amministrativo dotato dei poteri di gestione, affinché possa esercitare anche su quest'ultimo un controllo effettivo, con libertà di autodeterminazione e di azione.

Ai fini del corretto esercizio delle sue funzioni di controllo, l'OdV dovrà essere mantenuto estraneo da ogni forma di interferenza con le attività proprie del management e non dovrà essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio delle attività operative, né partecipare all'adozione o all'attuazione di politiche di gestione.

È assicurata all'OdV l'autonomia decisionale nell'espletamento delle proprie funzioni ispettive, di accesso alle informazioni e documentazioni aziendali, di controllo, consultazione e proposta, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica dell'organo. All'OdV è riconosciuta la potestà regolamentare e di autodeterminazione, in riferimento alla predisposizione delle proprie regole comportamentali e procedurali.

La Società, su proposta dell'OdV, delibera preventivamente il budget di periodo che deve essere riconosciuto in dotazione iniziale e continuativa all'OdV, la cui congruità deve essere verificata in riferimento all'esercizio dei poteri di controllo, attivazione e coordinamento a cui l'organo è preposto.

3.3. INDIPENDENZA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Le scelte dell'OdV, le sue decisioni sull'effettività, sull'operatività e sull'adeguamento delle prescrizioni che costituiscono il modello di gestione e di organizzazione della Società sono insindacabili. I membri dell'Organismo possono ricoprire funzioni o cariche all'interno della Società, purché queste non comportino a titolo individuale poteri gestionali di amministrazione attiva, incompatibili con l'esercizio delle funzioni dell'Organismo.

3.4. PROFESSIONALITÀ ED ONORABILITÀ DEI MEMBRI.

I componenti dell'OdV non devono essere in conflitto di interessi con la Società o essere in una posizione organizzativa non adeguata a garantire l'indipendenza dagli organi esecutivi.

I singoli componenti dell'OdV devono essere altresì idonei a rivestire le relative funzioni di vigilanza e controllo, in riferimento alle necessarie cognizioni tecniche e di esperienza, al fine di assicurare un corretto ed effettivo esercizio delle funzioni di controllo alle quali esso è istituzionalmente preposto.

L'organismo deve essere costituito da risorse atte a garantirne la necessaria multidisciplinarietà, sia in riferimento alla conoscenza degli aspetti giuridico – legali (in riferimento alla materia societaria, penale, civile, procedurale, amministrativa) nonché a quelli di carattere più spiccatamente aziendale e contabile.

Per adempiere ai propri doveri, l'OdV può anche avvalersi di collaboratori esterni, la cui professionalità sia di supporto tecnico-specialistico ovvero di consulenza specialistica.



3.5. CONTINUITÀ DEL FLUSSO INFORMATIVO.

Per assicurare il corretto esercizio delle funzioni ascrivibili, l'OdV deve avere stabili e continui rapporti con il management della Società, nonché con le altre più significative funzioni di area, come il controllo di gestione, l'area amministrazione finanza e controllo, i sistemi informativi, l'organizzazione e la gestione delle risorse umane, ecc.

OdV, Collegio Sindacale e Società di revisione stabiliranno modalità per scambiarsi, tra di loro, le informazioni utili al miglior esercizio delle attività di specifica competenza di ciascuno.

3.6. NOMINA E COSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Il CdA nomina i membri dell'Organo di Vigilanza. Vi procede, in assenza di una apposita previsione statutaria, con delibera, nella quale devono essere altresì indicati i criteri seguiti per la designazione dei singoli componenti dell'organo. Lo stesso CdA stabilisce il numero dei membri, non inferiore a tre, e ne nomina il Presidente.

L'Organismo ha durata triennale. I membri possono essere rinominati e rimangono comunque in carica fino all'accettazione dei successori, salvo quanto previsto di seguito.

L'incarico è assunto a titolo oneroso, nell'importo stabilito dal CdA, non vincolato agli utili o ai premi di produzione, comunque in misura congrua alle funzioni e alle responsabilità dell'Organo.

3.7. REVOCA E CESSAZIONE DEL MANDATO.

La revoca dei membri dell'OdV è possibile solo per giusta causa. La sostituzione dei membri dell'OdV o la revoca del mandato, devono essere motivate e sottoposte alla ratifica del CdA, previo parere del Collegio sindacale. Ricorre la revoca per giusta causa del membro nei seguenti casi:

- di inadempienza o inattività, rispetto alle proprie mansioni di vigilanza e controllo, tanto più qualora essa sia causa dell'irrogazione di sanzioni interdittive nei confronti della Società;
- di inadempimento degli obblighi di informazione, laddove siano riscontrate violazioni del modello;
- allorché un componente sia coniuge, parente o affine entro il II grado, ovvero socio in affari di qualunque soggetto controllato, o comunque in conflitto o in contrasto con gli interessi della Società;
- qualora venga contemporaneamente detenuto altro incarico di rappresentanza, di gestione o di direzione, per conto della Società in altre società, o in contrasto con gli interessi della Società stessa;
- in caso di condanna, anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., con sentenza passata in giudicato, per fatti connessi allo svolgimento dell'incarico, o per fatti comunque incidenti sulla professionalità del componente;



- qualora intervenga dichiarazione di interdizione, inabilitazione, fallimento, ovvero condanna che comporti l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese, nonché l'incapacità a contrattare con la Pubblica Amministrazione.

Prima della scadenza del periodo di nomina, i membri dell'OdV **cessano** comunque dal loro ufficio:

1. per decadenza;
2. per rinuncia da comunicarsi per iscritto al CdA;
3. per morte o sopravvenuta incapacità;
4. per avvenuta iscrizione nel registro delle imprese della nomina dei liquidatori (in riferimento a quanto previsto dall'art. 2487 *bis*, comma 3 c.c.);
5. in caso di fusione.

Ove un componente dell'OdV incorra in una delle cause di revoca o di cessazione del mandato, di cui ai commi 1 e 2, il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, se possibile, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA revoca il mandato. Verificandosi un caso della specie, le funzioni dell'OdV continuano a essere esercitate dagli altri componenti, purché sia garantita la collegialità.

La rinuncia al mandato da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento, con comunicazione per iscritto al CdA, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

Il Presidente darà tempestiva comunicazione al CdA delle circostanze innanzi indicate perché questo attivi le procedure necessarie all'integrazione dell'Organismo, al fine di assicurare continuativamente la funzionalità collegiale dello stesso, rispetto alle sue funzioni.

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

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare il CdA per iscritto, all'inizio di ciascun esercizio, circa il piano di attività predisposto per l'adempimento delle funzioni alle quali è preposto. Riferisce inoltre, immediatamente, le eventuali problematiche applicative e i significativi tratti di discrepanza, rilevati nella verifica dell'applicazione del Modello.

Gli eventuali incontri tra l'Organismo di Vigilanza, l'Organo di Amministrazione ed il Collegio Sindacale dovranno essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali.

L'Organismo di Vigilanza svolge una relazione, con cadenza semestrale, al CdA in merito alle proprie attività di verifica e, in particolare, in merito all'attuazione del Modello e sulle eventuali violazioni di cui sia venuto a conoscenza.



L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre richiedere agli altri soggetti facenti parte della Società, di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza comunica per iscritto i risultati dei propri accertamenti al CdA in caso di riscontro di comportamenti o azioni non in linea con il Modello, qualora dai controlli scaturissero situazioni a rischio reato.

Quindi, in linea con le procedure della Società, l'OdV acquisisce gli elementi da comunicare alle strutture preposte, per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque l'obbligo di informare immediatamente per iscritto il CdA qualora la violazione riguardi i Vertici della Società.

3.8. I FLUSSI INFORMATIVI CHE COINVOLGONO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di compiere tutte le attività indicate e per garantire l'adeguato flusso informativo tra funzioni aziendali e OdV, è stata istituita un'apposita casella e-mail (**odvladisa@gmail.com**) dedicata ed accessibile solo ai membri dell'organo di controllo, il cui indirizzo è pubblicizzato sul sito della società poiché deve essere conosciuto da ogni dipendente anche al fine di consentire segnalazioni da parte di funzioni non espressamente preposte ai rapporti con l'OdV.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti interessati, tutte le informazioni utili a tale scopo, tra cui a titolo esemplificativo, quelle relative:

- a) alle risultanze delle procedure di verifica e di controllo, dalle quali emergano criticità, in sede di attuazione del Modello;
- b) alle anomalie e alle atipicità riscontrate dalle funzioni della Società;
- c) ai provvedimenti e/o alle informative della polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, da cui si evinca l'esistenza di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- d) alle comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi circostanza, che possa essere connessa ai fatti da reato di cui al Decreto;
- e) ad eventuali commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001;
- f) ai procedimenti disciplinari svolti, alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di taluno dei reati di cui al decreto;
- g) alle notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo della Società;
- h) a modifiche inerenti al sistema delle deleghe all'interno della Società;
- i) alla realizzazione di operazioni significative o atipiche, nel cui contesto possono annidarsi ipotesi di rischio – reato;



- j) a mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio di taluni dei reati di cui al Decreto.

Per quanto attiene invece, alle eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale, o comunque della funzione Amministrazione, Finanza e Controllo, rispetto a carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società, queste devono essere portate direttamente a conoscenza, dell'Organismo di Vigilanza.

Il flusso informativo è dettagliatamente esplicito nella Parte Speciale e, in particolare, nel paragrafo finale dei protocolli relativi ai singoli uffici. In ogni caso, devono essere portate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza le informazioni contenute nelle comunicazioni sociali o in qualunque modo acquisite, anche proveniente dagli organi collegiali, relative alla commissione (anche potenziale) dei reati previsti dal Decreto o a comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello.

Dovranno essere altresì assicurate le opportune procedure di comunicazione, tali da consentire un agevole e tempestivo flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti che vengano in possesso delle notizie e delle circostanze sopra indicate, o relative alla commissione di reati o situazioni non conformi con le prescrizioni del Modello o del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza verifica e assicura che le procedure di segnalazione delle suddette circostanze avvengano tutelando, ove necessario, la riservatezza dei soggetti informatori, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I *report* e la documentazione rilevante ai fini "231" dovranno essere conservati agli atti, da parte delle Direzioni/Funzioni interessate e dell'Organismo di Vigilanza, per un periodo non inferiore a 5 anni.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute, riferendo circa l'intero *iter* di verifica, nelle comunicazioni periodiche che è tenuto ad effettuare.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza ha accesso presso tutte le funzioni della Società e, dunque, presso tutto il personale della stessa – senza necessità di alcuna autorizzazione preventiva – al fine di ottenere, ricevere e raccogliere le suddette informazioni e in generale ogni informazione o dato utile per lo svolgimento della propria attività.



4. WHISTLEBLOWING

4.1. PREMESSA.

Deve premettersi che la Legge 179/2017, incidendo sull'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, aveva introdotto l'obbligo per tutte le società dotate di Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01 di implementare un sistema che consentisse ai propri lavoratori di segnalare eventuali attività illecite di cui gli stessi fossero venuti a conoscenza per ragioni di lavoro (c.d. *whistleblowing*).

Il D.Lgs. 231/01 ha subito ulteriori modifiche con il D.Lgs. n. 24/2023, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", attraverso il quale il legislatore ha ridisegnato la disciplina in materia di *whistleblowing* previgente.

In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023, la Società ha, dunque, implementato un'apposita procedura – a cui si rinvia e che costituisce parte integrante del presente Modello – la quale, in conformità alla normativa in oggetto, tra l'altro:

- identifica i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione della segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

La Società ha, altresì, in conformità alla normativa, nominato il soggetto gestore delle segnalazioni, preposto alla ricezione, all'analisi e alla gestione delle stesse.

4.2. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.

Il D.Lgs. 24/2023 si applica alle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (cfr. Procedura adottata²) di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

² Possono costituire oggetto di segnalazione:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e



Le segnalazioni devono contenere, quantomeno, i seguenti elementi:

- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti segnalati (se conosciute);
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti o altre informazioni utili a riscontro dei fatti segnalati.

È fatto divieto di presentare, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate.

In particolare, il D.Lgs. 24/2023 prevede che le misure di protezione ivi previste si applichino ai relativi destinatari qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del menzionato D.Lgs. 24/2023;
- la segnalazione è veicolata tramite i canali disciplinati dalla procedura.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

La violazione del divieto, così come l'omessa segnalazione, costituiscono illecito disciplinare e, come tale, sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare del presente Modello.

Non possono formare oggetto di segnalazione le mere lamentele personali.

4.3. CANALI DI SEGNALAZIONE.

Sono predisposti appositi canali di segnalazione interni, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

In conformità alla procedura adottata, le segnalazioni devono essere effettuate attraverso le seguenti modalità (per i cui dettagli si rinvia al paragrafo "*Trasmettere le segnalazioni*" di cui a pag. 7 della procedura):

1. a mezzo raccomandata postale o consegna *brevi manu*;
2. tramite la piattaforma *Whistleblowing Solutions*;
3. in forma orale, attraverso un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni.

Il soggetto segnalante adotta il canale di comunicazione ritenuto più idoneo rispetto alla natura, all'urgenza e al contenuto della segnalazione.

-
- sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata
 - ta e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.



4.4. MISURE A TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI DESTINATARI DELLA PROTEZIONE AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

Il Gestore della segnalazione ha l'obbligo di mantenere la riservatezza sulla segnalazione.

In particolare, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Inoltre, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nei confronti del segnalante sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente³, alla segnalazione.

Non integra atto di ritorsione l'applicazione del sistema disciplinare nei confronti del segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'accertamento giudiziale del dolo o della colpa grave comporta la caducazione delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023, dovendosi dare corso all'attivazione del sistema disciplinare.

La violazione delle misure di tutela del segnalante, costituisce violazione del Modello e, come tale, è sanzionabile ai sensi del Sistema disciplinare del presente Modello.

4.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV dovrà necessariamente ricevere dal Gestore informazione immediata di ogni segnalazione avente (diretta o anche soltanto indiretta) rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/01, al fine di compiere le proprie valutazioni in sede di vigilanza e di formulare osservazioni in caso di rilievo di anomalie nonché al fine di seguire l'andamento della gestione di tali segnalazioni.

³ In particolare, il D.Lgs. 24/2023 cita, a titolo esemplificativo, le seguenti fattispecie che possono rientrare nel concetto di ritorsione:

- licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento delle funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione, o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a tale conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.



È, pertanto, stata prevista la possibilità di accesso alla piattaforma *whistleblowing* da parte dell'OdV, parallelamente al Gestore stesso, al solo fine di apprendere immediatamente la notizia della segnalazione a rilevanza 231 e vigilare sulla sua adeguata trattazione, senza che ciò comporti alcuna sovrapposizione rispetto alle prerogative e alle responsabilità del Gestore, che rimangono di sua esclusiva competenza.

Inoltre, l'OdV dovrà, in ogni caso, ricevere flussi informativi periodici dal Gestore in merito a tutte le segnalazioni (anche quelle non di rilevanza 231 o valutate come "non *whistleblowing*"), al fine di verificare il funzionamento del sistema e la qualità dello smistamento e al fine di intervenire a correttivo di eventuali errori di valutazione o, comunque, in ottica di costante miglioramento del Modello organizzativo.

A tal fine, sono previsti incontri periodici tra l'OdV e il Gestore.

Resta in ogni caso fermo il rispetto della riservatezza dell'identità delle persone coinvolte (segnalante, segnalato e altri soggetti menzionati nella segnalazione).



5. MODELLO DI GOVERNANCE E IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

5.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI LADISA S.R.L.

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo. A tale proposito Ladisa si è dotata di strumenti organizzativi improntati ai principi generali di:

- conoscibilità dei processi e di coloro che vi operano all'interno della Società;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli.

Conseguentemente, le procedure e le prassi attualmente in essere sono improntate ai seguenti criteri:

- la separazione di funzioni, all'interno di ciascun processo, per cui l'impulso decisionale, l'effettuazione, la conclusione ed il controllo di ogni operazione devono essere attribuiti a soggetti diversi. Il principio della separazione delle funzioni consente la chiara attribuzione delle responsabilità e dei poteri di rappresentanza, nel rispetto delle linee gerarchiche;
- la documentazione di ciascun passaggio rilevante del processo: il principio assume un ruolo fondamentale nel caso di transazioni e operazioni economiche, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che chiariscano le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- adeguati livelli di formalizzazione ed informazione;
- la costituzione di un sistema chiaro di deleghe e procure.

La struttura organizzativa, retta e coordinata dal CdA, le cui attribuzioni sono definite dallo Statuto, è puntualmente descritta in un organigramma, allegato alla presente Parte Generale e al quale si rimanda (cfr. all. 2).

5.2. DESCRIZIONE DELLE DELEGHE E INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI 'APICALI' E 'SUBALTERNI'.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza, i poteri di firma e i limiti di spesa assegnati ai titolari di deleghe e procure all'interno dell'Ente sono individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

Le deleghe devono associare il potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma; esse devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

Ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto (organo ed individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente; il delegato deve



disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

5.3. IDENTIFICAZIONE DELLE AREE DELLA SOCIETÀ A RISCHIO REATO (*RISK ASSESSMENT*) E VERIFICA DEI SISTEMI DI CONTROLLO ESISTENTI (*GAP ANALYSIS*).

Sono state identificate le seguenti macro-aree a rischio, nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001:

- Gestione dei rapporti con la P.A. nell'ambito della partecipazione a gare pubbliche;
- Gestione dei rapporti con la P.A. per la richiesta, percezione e gestione di contributi e finanziamenti agevolati erogati da enti pubblici nazionali e sovranazionali;
- Gestione degli accessi e visite da parte di Pubblici Ufficiali;
- Acquisto di beni e servizi;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Gestione dei rapporti con la clientela privata nell'ambito di negoziazione e stipula dei contratti, nonché gestione delle commesse;
- Gestione del processo produttivo;
- Gestione di omaggi, sponsorizzazioni e liberalità;
- Selezione, assunzione e gestione del personale;
- Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ex D.Lgs. 81/2008;
- Gestione degli adempimenti ambientali;
- Gestione della sicurezza e manutenzione dei sistemi informatici;
- Gestione della contabilità e predisposizione del bilancio;
- Gestione degli adempimenti fiscali;
- Gestione del contenzioso.

I singoli reati sono stati censiti e mappati con riguardo alle funzioni espletate dalle specifiche Aree della società e, in esse, con riguardo al peculiare macro-processo o singolo processo individuato. Tale rischiosità risulta valutata con riferimento temporale alla data di effettuazione dell'identificazione delle aree a rischio.

L'enunciazione di regole di condotta e il rinvio all'osservanza del Codice Etico che, giova ricordarlo, è da ritenere a ogni effetto parte integrante del Modello, sono finalizzati a diffondere l'etica d'impresa di cui Ladisa s.r.l. è portatrice, anche alla luce delle considerazioni precedentemente svolte.



6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. PREMESSA IN ORDINE AL SISTEMA DISCIPLINARE

L'implementazione di un efficace Sistema Disciplinare, quale parte integrante del Modello, idoneo a sanzionarne la mancata attuazione o la violazione delle prescrizioni in esso indicate, è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso, secondo quanto prevede l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari costituisce la risposta afflittiva e general preventiva nei confronti del trasgressore da parte della *Governance* della Società.

L'accertamento della responsabilità dell'autore delle violazioni avviene secondo modalità opportune ad assicurargli il contraddittorio, nel procedimento di verifica della responsabilità e di contestazione della sanzione.

Il sistema disciplinare adottato costituisce l'esito applicativo delle eventuali criticità riscontrate nell'esercizio delle funzioni di vigilanza e monitoraggio da parte degli organi interni ed esterni alla Società.

Le sanzioni possono essere irrogate quando, in riferimento alla violazione delle regole comportamentali disposte dal Modello e/o dal Codice etico, sia stata accertata la responsabilità del soggetto, indipendentemente dalla verifica della stessa nelle opportune sedi giurisdizionali, attraverso la procedura di accertamento delle predette condotte che esso prevede.

In particolare, ai fini dell'applicazione delle rispettive sanzioni, sono rilevanti le condotte di violazione e di elusione delle regole comportamentali disposte dal Modello e/o dal Codice Etico, nonché le volontarie elusioni delle stesse e le applicazioni colpose imperfette.

Il Sistema disciplinare adottato della Società prevede, altresì, un'apposita procedura di irrogazione delle sanzioni applicabili, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, l'applicazione e l'aggiornamento del Sistema Disciplinare, anche in riferimento agli organi dirigenziali della Società.

6.2. PRINCIPI GENERALI

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati e degli illeciti e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla società in piena autonomia, indipendentemente dagli illeciti che eventuali comportamenti possano determinare.



L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene estesa nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dalla società con terzi.

Si precisa che al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative, ai sensi del comma 2 bis dell'art. 6 del d.lgs., saranno irrogate sanzioni in caso di accertate violazioni del divieto di atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti ed in ordine all'utilizzo abusivo dei canali di segnalazione.

Per ogni trasgressione dei precetti e delle disposizioni sopra elencati verranno applicate sanzioni, nonché misure di altra natura, proporzionate e adeguate nel rispetto dell'art. 2106 cod. civ., a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie. In particolare:

- per i lavoratori dipendenti – che non abbiano la qualifica di dirigenti – le sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ., dell'art. 7 della legge 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai singoli dipendenti dell'Azienda tenuto conto dell'attività svolta;
- per i dirigenti, sanzioni disciplinari nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale in essere;
- per collaboratori, consulenti, partner, intermediari, fornitori, l'applicazione di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutive, e comunque l'attivazione di misure alternative, che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste;
- per gli Amministratori, l'OdV renderà edotta l'Assemblea dei soci per il tramite del Collegio Sindacale affinché valuti l'adozione dei provvedimenti di sua competenza e che potrà stabilire, oltre all'ipotesi di revoca, anche la previsione del pagamento di una percentuale della retribuzione annua da commisurare al tipo di violazione riscontrata;
- per i membri del Collegio Sindacale, l'OdV renderà edotta l'Assemblea dei soci per il tramite del Consiglio di Amministrazione, affinché valuti l'adozione dei provvedimenti di sua competenza.

L'Organismo di Vigilanza controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Ferma restando la permanenza in capo al Datore di lavoro del potere di irrogare la sanzione disciplinare, nessun procedimento potrà essere archiviato, né alcuna sanzione potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza la preventiva informazione e il parere dell'Organismo di Vigilanza, con particolare riguardo all'adequatezza della sanzione individuata e alla sua concreta attitudine a impedire il reiterarsi di violazioni della stessa specie.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale subordinato comporta, a seconda dell'entità della violazione, l'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale per le mancanze lievi;



- rimprovero scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 5;
- licenziamento disciplinare senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

6.3. TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO

Incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

6.4. TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA SANZIONE DELLA MULTA

Incorre nella sanzione della multa, non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione, il lavoratore che violi più di due volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più di due volte, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo".

6.5. TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO.

Incorre nella sanzione della sospensione, per un massimo di giorni 5, il lavoratore che:

- sia recidivo nelle mancanze di cui al punto precedente, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa;
- ometta volontariamente di avvisare l'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri ammanchi di cassa o irregolarità nell'emissione delle fatture; qualora, nel redigere i report e i documenti previsti nei Protocolli, o nel rilasciare le dichiarazioni ivi prescritte, trascriva volontariamente informazioni o dati falsi, ometta informazioni obbligatorie, attesti fatti non veri, sottoscriva false dichiarazioni ovvero alteri o distrugga con dolo i report stessi.

6.6. TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LICENZIAMENTO.

Incorre nella sanzione della sospensione il lavoratore che:



- risulti recidivo, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto dal CCNL per la recidiva nei ritardi;
- rediga volontariamente documenti falsi o contraffatti o rilasci false dichiarazioni alla Pubblica Amministrazione, nonché prometta o offra denaro o altre utilità a un Pubblico Ufficiale o a un Incaricato di Pubblico Servizio;
- utilizzi volontariamente i fondi provenienti da finanziamenti pubblici, secondo modalità o per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi;
- nel redigere le comunicazioni sociali elencate nel Codice Etico rivolte al pubblico o ai soci, o le comunicazioni da inviare alle Autorità Pubbliche di Vigilanza, attesti o trascriva volontariamente false informazioni o dati falsi.

Ferma restando l'applicazione delle sanzioni nei casi prima indicati, incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso il lavoratore che, avendo violato il Codice Etico o i Protocolli, venga condannato con sentenza passata in giudicato, per avere commesso un delitto.

6.7. INFRAZIONI DEI DIRIGENTI

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i dirigenti della società, mediante consegna diretta e firma di espressa accettazione del suo contenuto.

Il personale rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché l'obbligo di farle rispettare all'interno della società, è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale. In caso di violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, si provvederà ad applicare nei confronti delle disposte misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti.

6.8. TRASGRESSIONI CHE NON COMPORTANO LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le violazioni del Codice Etico e dei Protocolli da parte dei dirigenti, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente sistema disciplinare, devono essere annotate nel loro stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo Amministrativo, in sede di determinazione degli aumenti di compenso, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

6.9. TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel caso in cui un Dirigente violi le disposizioni del Codice Etico e dei Protocolli, la cui violazione comporterebbe - per gli altri lavoratori subordinati - la sanzione del licenziamento, ovvero impedisca dolosamente l'applicazione delle misure previste dal Modello nell'area di



propria competenza, il rapporto di lavoro verrà risolto, nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

6.10. ULTERIORI MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

6.10.1. INFRAZIONI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

Ladisa s.r.l. valuta con rigore le infrazioni del presente Modello poste in essere dai Vertici della società, tenuti a rappresentare l'immagine della stessa verso i dipendenti e gli stakeholders. La formazione ed il consolidamento di un'etica della società sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone infatti che tali valori siano anzitutto acquisiti e rispettati da quanti guidano le scelte della società, in modo da costituire esempio e stimolo per coloro che operano a qualsiasi livello nell'interesse della stessa.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi di controllo della società e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell'esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per giusta causa. In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o controllo, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente i membri del Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, nonché a convocare prontamente l'Assemblea dei Soci per l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

6.10.2. INFRAZIONI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Le violazioni del Codice e dei Protocolli da parte di terzi, quali fornitori di beni e/ o di servizi e collaboratori esterni, o comunque l'adozione di comportamenti tali da esporre la società al rischio o la commissione di un reato richiamato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso della società.

Le violazioni del Codice e dei Protocolli da parte dei soggetti sopra elencati, danno luogo alla risolubilità del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex art. 1453 cod. civ., ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'art. 1456 cod. civ.

Ladisa s.r.l. potrà sottoporre a tali soggetti anche successivamente all'istaurarsi rapporto un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico e dei Modelli (nonché, eventualmente, dello specifico protocollo che disciplina il funzionamento della particolare area/funzione della società con la quale lo stesso entra in relazione), i quali dovranno datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.



L'Organismo di Vigilanza verificherà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, nei contratti e negli accordi di partnership di clausole contrattuali volte a ottenere l'impegno al rispetto del Modello.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento posto in essere dalla controparte contrattuale derivino danni alla società, come nel caso di applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal Decreto.

6.11. SANZIONI IN MATERIA DI SEGNALAZIONI AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001, *Whistleblowing*, sono previste:

- sanzioni nel caso in cui siano state commesse ritorsioni o la segnalazione sia stata ostacolata o si sia tentato di ostacolarla o sia stato violato l'obbligo di riservatezza;
- sanzioni nel caso in cui non siano stati istituiti canali di segnalazione, non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di tali procedure non sia conforme a quelle di cui alla normativa applicabile, nonché quando non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- sanzioni quando sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti.



7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

7.1. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ladisa promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello – e la versione derivante da successive implementazioni e/o aggiornamenti – è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali (nonché a Sindaci e Revisori) ed al personale della società mediante consegna di copia integrale, anche su supporto informatico o in via telematica, nonché mediante pubblicazione sulla rete intranet della Società ed affissione in luogo accessibile a tutti. Per i soggetti esterni alla società, portatori di interessi nei confronti della stessa – in osservanza a quanto sancito dal presente modello e dalla procedura di riferimento – sono previste apposite forme di comunicazione del Modello e del Codice Etico.

I contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere chiare responsabilità in merito al rispetto delle politiche della Società e in particolare al suo Codice Etico e del presente Modello.

Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso sarà reso disponibile nelle forme che Ladisa s.r.l. riterrà più opportune.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei Protocolli ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso.

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

Il coinvolgimento dei soggetti interessati è assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

7.3. FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI ETICO-ORGANIZZATIVI

In aggiunta alle attività connesse alla Informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante Formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura etica all'interno della Società stessa.



In particolare, è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico, che ne è parte integrante, siano illustrati ai destinatari, attraverso apposite attività formative (ad es. corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono comunicate all'OdV mediante predisposizione di specifici Piani.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso. A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione ed addestramento periodici dei Destinatari del Modello.

In particolare, si prevede che la formazione e l'addestramento siano differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.



8. CERTIFICAZIONI

Infine, si precisa che oltre a quanto previsto dal presente modello e dalle procedure di cui alla Parte Speciale, Ladisa s.r.l. si è nel tempo dotata di una serie di certificazioni, ad adesione volontaria, che garantiscono la sicurezza e la qualità dei processi aziendali legati alla produzione.

Le suddette certificazioni sono qui di seguito elencate (* in corso di rilascio):

- ICEA BIO / Certificazione Etica e Ambientale per alimenti biologici;
- ICEA Gluten Free;
- ISO 9001:2015 / Certificazione di Qualità Aziendale;
- ISO 22000 2018 / Sistema di gestione della sicurezza alimentare sviluppato dalla Foundation for Food Safety Certification;
- GHPs – HACCP Schema di certificazione per sistemi di igiene e sicurezza alimentare;
- ISO 22005:2007 / Tracciabilità della filiera produttiva;
- ISO 14001:2015 / Certificazione di sistema di gestione ambientale;
- ISO 50001:2018 / Sistema di gestione dell'energia;
- FSSC 22000 / Sistema di gestione della sicurezza alimentare sviluppato dalla Foundation for Food Safety Certification;
- SA 8000:2014 / Certificazione etica;
- CARBON FOOT PRINT / Sistema di gestione che calcola l'impronta di CO2;
- ISO/IEC 17025:2018 Accreditamento Laboratorio;
- EMAS / Certificazione volontaria ambientale;
- ISO/IEC 27001:2013 / Sistema di gestione della sicurezza dell'informazione;
- ISO 22301/2019/ Gestione della continuità operativa;
- UNI 11584:2021 / Servizi di ristorazione collettiva - Requisiti minimi per la progettazione di menu;
- ISO 37001:2016 / Prevenzione della corruzione;
- ISO 45001:2018 / Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro;
- HALAL / Conformità alle regole islamiche;
- FRIEND OF THE SEA / Standard di certificazione leader per prodotti e servizi che rispettano e proteggono l'ambiente marino;
- MSC – *Marine Stewardship Council* / Standard della catena di custodia MSC;
- F-GAS / Idoneità di imprese e lavoratori a gestire i gas fluorurati che sono responsabili dell'effetto serra;
- Iscrizione IGP VITELLONE;



- GHG – 14064-1:2018 / Parte 1: Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra e della loro rimozione;
- Riconoscimento dagli USA;
- EDP SYSTEM - 14025:2010;
- ISO 14046:2014 - *Water Footprint* / Principi, requisiti e linee guida relativi alla valutazione dell'Impronta Idrica (Water Footprint di prodotti, processi e organizzazioni);
- ISO 14067:2018 - Carbon Footprint / Principi, requisiti e linee guida per la quantificazione e il reporting della CFP (Carbon footprint di prodotto);
- Registro Eccellenze Italiane 2018;
- *Friend of the Sea Logo Use Authorization* /Autorizzazione a utilizzare il logo "Friend of the Sea" sui prodotti a marchio proprio;
- UNI /PDR 125:2022 – Parità di genere;
- RATING DI LEGALITÀ (nel mese di dicembre 2022 Ladisa ha ottenuto dall'Autorità Garante della concorrenza e del mercato il rinnovo del *rating* di legalità con il punteggio massimo attribuibile).

Tali sistemi di certificazione, sottoposti a periodico aggiornamento da parte dell'ente certificatore, costituiscono modelli ad adesione volontaria diffusi tra le grandi catene della distribuzione a riprova del virtuosismo delle medesime. Gli stessi prevedono una serie di regole basate su norme giuridiche generali che integrano quanto previsto dal sistema nazionale di certificazione.

Per tale ragione si ritiene che ogni funzione aziendale debba fare buon governo dei principi e delle procedure derivanti tanto dalle certificazioni quanto dall'attuazione del Modello, evidenziando all'OdV e al CdA gli eventuali contrasti interpretativi (tra Modello/Procedura e Certificazioni) nelle fasi di attuazione.



9. PARTE SPECIALE

9.1. DESCRIZIONE DELLA PARTE SPECIALE.

La parte speciale del modello organizzativo adottato da Ladisa s.r.l. si compone dei seguenti protocolli etici - organizzativi:

- 1. Direzione Risorse Umane e Direzione Operativa.**
- 2. Organo Amministrativo - Direzione Commerciale - Ufficio Gare - Esecuzione contratti.**
- 3. Organo Amministrativo - Direzione Amministrativa.**
- 4. Organo Amministrativo - Finanza Agevolata.**
- 5. Area Legale.**
- 6. Ufficio IT.**
- 7. Ufficio Acquisti/vendite.**
- 8. Organo Amministrativo - Ufficio Qualità.**
- 9. Salute Sicurezza e Prevenzione sul Lavoro.**
- 10. Tutela dell'Ambiente.**