

LONG TERM PARTNERS S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO

ex D.Lgs. 8 giugno 2001, N.231



Approvato dal Consiglio di Amministrazione, il 21 dicembre 2018

INDICE

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI	3
STRUTTURA DEL DOCUMENTO	4
INTRODUZIONE	5
1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	6
1.1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, N. 231	6
1.2. I soggetti	6
1.3. La fattispecie disciplinata dal Decreto	6
1.4. Le sanzioni previste	8
1.5. Le Linee Guida di Confindustria.....	11
2. IL MODELLO	12
2.1. La società Long Term Partners S.r.l.	12
2.2. Le finalità	13
2.3. La struttura	14
2.4. I destinatari.....	14
2.5. Adozione, modifiche e aggiornamento	14
3. L' APPROCCIO METODOLOGICO	15
4. LA MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO E DEI CONTROLLI	16
5. I PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO	18
6. IL CODICE ETICO	19
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
7.1. L'identificazione e i requisiti	20
7.2. Le funzioni e i poteri	21
7.3. I flussi informativi da e verso l'O.d.V.	23
7.4. La raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni	26
7.5. Lo Statuto.....	26
8. IL SISTEMA DISCIPLINARE	26
9. LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO	27

DEFINIZIONI

Decreto o D.Lgs. 231/2001: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, della società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

la Società: Long Term Partners S.r.l. che adotta il presente Modello

Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo adottato ai sensi del Decreto

O.d.V.: l’Organismo di Vigilanza previsto dall’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello

CdA Consiglio di Amministrazione della Società

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente

Reati presupposto: sono le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto, anche a seguito di sue successive integrazioni o modificazioni

Attività sensibili: sono le attività poste in essere dalla Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al decreto

P.A. la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio

Ente: soggetto cui si applica il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Linee Guida: sono le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001” predisposte da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia.

Dipendenti: sono i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti

Consulenti: sono i soggetti che agiscono per nome e per conto della società in forza di un mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale

Partner commerciali: le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, consulenza, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Aree a Rischio.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento si compone di una “Parte Generale”, di una serie di “Parti Speciali” e di un insieme di “Allegati” che costituiscono a tutti gli effetti parte integrante dello stesso.

La “Parte Generale” comprende una disamina della disciplina prevista dal Decreto Legislativo 231/2001 (nel seguito anche il “Decreto”) e ripercorre i principi base, gli obiettivi e l’approccio seguito nel processo di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di Long Term Partners S.r.l. (nel seguito anche la “Società”). Tale parte identifica, inoltre, i principi generali del sistema organizzativo e di controllo che costituiscono la base del Modello, le norme di comportamento contenute nel Codice Etico adottato dalla Società, i principi che governano il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio-disciplinare a presidio delle violazioni e le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello.

Le “Parti Speciali”, elaborate sulla base delle evidenze ottenute nella fase di mappatura delle attività a rischio di reato, sono predisposte con riferimento ad ogni singola fattispecie di reato applicabile alla Società. Ogni “Parte Speciale” ha l’obiettivo di individuare i principi di comportamento che devono essere adottati dai destinatari del Modello al fine di minimizzare il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto. Le Parti Speciali che compongono il presente documento sono di seguito elencate:

- la prima “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “A”, trova applicazione per le tipologie di reati previste dagli artt. 24 e 25 del Decreto, ossia per i reati realizzabili nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- la seconda “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “B”, riguarda i delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui all’art. 24-bis del Decreto;
- la terza “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “C”, è relativa ai c.d. reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- la quarta “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “D”, è relativa ai c.d. reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- la quinta “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “E”, riguarda i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- la sesta “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “F”, riguarda i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- la settima “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “G”, riguarda i delitti in materia di violazione del diritto d’autore di cui all’art. 25-novies del Decreto.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del presente documento e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società i seguenti “Allegati”:

- Allegato 1: “Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa delle società e degli enti ex D.Lgs. 231/2001”;
- Allegato 2: “Codice Etico”;
- Allegato 3: “Statuto dell’Organismo di Vigilanza”;
- Allegato 4: “Sistema Disciplinare”;
- Allegato 5: “ Sintesi *risk-assessment* delle attività sensibili”.

Oltre a quanto precedentemente stabilito, sono parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure aziendali che rappresentano l’attuazione del presente documento e che sono stati considerati parte integrante del sistema di controllo interno nell’attività di *risk-assessment* condotta. Tali documenti sono reperibili in base alle modalità previste per la loro diffusione all’interno della Società.

INTRODUZIONE

In attuazione dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300 di ratifica della Convenzione OCSE del settembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "il Decreto") ha introdotto *ex novo* nell'ordinamento giuridico italiano la perseguibilità delle persone giuridiche per "gli illeciti amministrativi dipendenti da reato". Ai sensi dell'art. 1 del Decreto i soggetti destinatari della normativa sono gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica. La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge, dunque, alla responsabilità penale e personale dell'autore del reato, salva la prova che deve fornire l'ente dell'assenza di qualsivoglia colpa organizzativa. Infatti, l'art. 6 del Decreto dispone che la responsabilità dell'ente sia esclusa, qualora quest'ultimo dimostri di aver predisposto e adottato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e gestione (di seguito anche "il Modello") idoneo a prevenire la commissione dei reati e di aver affidato, ad un organo di controllo, la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Long Term Partners S.r.l. (di seguito anche "la Società") è una società di consulenza alle imprese, guidata da un team di professionisti di grande esperienza e indipendenza, che offre servizi alle imprese principalmente in ambito di strategia e organizzazione aziendale, programmi di cambiamento, valutazione di progetti e di impresa, M&A e finanza straordinaria.

Long Term Partners S.r.l. è stata costituita, con inizio attività in data 02.01.2018, per effetto del conferimento del ramo d'azienda operativo di Long Term Partners S.p.A., attuale socio unico di Long Term Partners S.r.l.; l'operazione di conferimento ha sostanzialmente trasferito tutto il business di Long Term Partner S.p.A. (società attiva da luglio 2012) nella neo-costituita Long Term Partners S.r.l., senza significative modifiche nella conduzione delle attività operative e nella tipologia di servizi offerti. In qualità di soggetto destinatario della normativa sopra richiamata e ritenendo che onestà, integrità e responsabilità sociale siano criteri essenziali di valutazione del proprio successo al pari dei risultati operativi, la Società ha avvertito la necessità di predisporre, redigere, adottare e tenere aggiornato, in attuazione del Decreto medesimo, il presente Modello quale protocollo di organizzazione, di gestione e di controllo. Il Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è il frutto della progressiva attività di analisi e di approfondimento della normativa di riferimento e dell'attuale configurazione e struttura societaria.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in conformità alle prescrizioni normative, risponde all'esigenza di regolare, previa identificazione delle aree di attività esposte a rischio, la formazione e l'attuazione delle decisioni dei soggetti che ricoprono funzioni direttive e di amministrazione, la gestione delle risorse e la circolazione delle informazioni verso l'organismo interno di controllo.

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva attuazione del Modello ex D.Lgs. 231/2001, Long Term Partners S.r.l. ha definito un sistema sanzionatorio-disciplinare coerente con la legislazione in materia di lavoro ed ha provveduto ad istituire un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "O.d.V.") preposto al monitoraggio ed al controllo dell'idoneità e dell'efficacia di tale Modello ed al suo aggiornamento.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è un "atto di emanazione dell'organo dirigente", pertanto, la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Long Term Partners S.r.l.

La presente versione del Modello, costituito dalla Parte Generale, dalla Parte Speciale e dai suoi Allegati che ne formano parte integrante, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Long Term Partners S.r.l. con delibera del 21 dicembre 2018.

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, N. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, N. 231 (di seguito anche "il Decreto"), ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato. Si tratta di una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico delle persone giuridiche (società, associazioni ed enti in genere) che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati reati, elencati nel Decreto stesso, nell'ambito della sua posizione, apicale o subordinata, ricoperta all'interno dell'ente. La responsabilità dell'ente sorge qualora il reato sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, per contro è esclusa quando il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse dell'agente.

1.2 I soggetti

L'art. 1, comma 2 del Decreto stabilisce che le disposizioni normative contenute nello stesso si applicano agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società e associazioni, anche prive di personalità giuridica. Il successivo comma 3 stabilisce che sono esclusi dall'applicazione della disciplina in oggetto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Le recenti interpretazioni giurisprudenziali hanno ritenuto soggette al Decreto anche le S.p.A. a partecipazione mista pubblico-privata, mentre le imprese individuali non rientrano tra i destinatari del Decreto, che può applicarsi infatti solamente ai soggetti collettivi.

1.3 La fattispecie disciplinata dal Decreto

La fattispecie, cui il Decreto collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da esso contemplata, presuppone la contemporanea presenza di una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce quindi un'esimente).

Gli elementi positivi della fattispecie

Con riferimento agli elementi positivi della fattispecie, è necessario segnalare che la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta in seguito alla commissione di un reato che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati, in apposito elenco, dal Decreto (qui di seguito, per brevità, un "reato");
- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- c) sia stato realizzato da una persona fisica:
 - in posizione apicale (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, "soggetto apicale"); ovvero

- sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale (qui di seguito, per brevità, "soggetto subordinato"), tipicamente un prestatore di lavoro subordinato, ma anche un soggetto esterno che opera in nome e/o per conto dell'Ente e al quale sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la vigilanza di un soggetto apicale.

L'elenco dei reati

L'art. 2 del Decreto prevede che l'Ente non possa essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa per quel reato, e le relative sanzioni, non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Tale disposizione consacra quindi il principio di legalità inteso come riserva di legge, tassatività e irretroattività della norma penale.

Gli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25 bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies e 25-terdecies indicano, con elencazione tassativa, i fatti di reato dai quali si può originare la responsabilità della persona giuridica.

Per effetto delle successive modifiche apportate al Decreto, risultano attualmente assoggettati all'applicazione di quest'ultimo i seguenti reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche semplicemente tentata:

- a)** *Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);*
- b)** *Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);*
- c)** *Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);*
- d)** *Reati contro la fede pubblica (art. 25-bis);*
- e)** *Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);*
- f)** *Reati societari (art. 25-ter);*
- g)** *Delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);*
- h)** *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);*
- i)** *Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);*
- j)** *Abusi di mercato (art. 25-sexies);*
- k)** *Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);*
- l)** *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);*
- m)** *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);*
- n)** *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);*
- o)** *Reati ambientali (art. 25-undecies);*
- p)** *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);*

q) Reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146);

r) Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies).

Per un'analisi dettagliata ed approfondita dei reati contemplati dal Decreto si rinvia all'Allegato 1 ("*Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa delle società e degli enti ex D.Lgs. 231/2001*") del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, un Ente con sede principale dell'attività nel territorio dello Stato italiano, può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente stesso, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso l'atto illecito.

Gli elementi negativi della fattispecie

Ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, anche nel caso in cui siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità amministrativa a carico dell'Ente non scatta quando il reato è stato commesso:

a) da un soggetto apicale, se l'Ente prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza). Negli Enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza.

b) da un soggetto subordinato, se il Pubblico Ministero non prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte dei soggetti apicali. Questi obblighi non possono, in ogni caso, ritenersi violati se prima della commissione del reato l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello.

1.4 Le sanzioni previste

L'accertamento della responsabilità prevista dal Decreto espone l'Ente a diverse tipologie di sanzioni, individuate dal Legislatore:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- c) sanzioni interdittive;
- d) pubblicazione della sentenza di condanna.

Sul piano patrimoniale, dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discerne sempre l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La determinazione delle sanzioni irrogabili si fonda su un sistema di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio, che dipende da un duplice criterio:

- a) determinazione di un numero di quote non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- b) attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione).

In concreto, le sanzioni pecuniarie possono quindi variare tra un minimo di € 25.800 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.000.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

- a) della gravità del fatto;
- b) del grado della responsabilità dell'ente;
- c) dell'attività eventualmente svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'articolo 12 del D. Lgs. 231/2001 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> • L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; • Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p><i>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ovvero • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p><i>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La confisca del prezzo o del profitto del reato

Nei confronti dell'Ente è sempre disposta la confisca, consistente nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.

Esse si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno del testo del D.Lgs. 231/2001.

Considerata l'elevata invasività per la vita dell'Ente, le sanzioni interdittive non possono essere applicate dal giudice in maniera generalizzata e indiscriminata, ma devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'Ente in cui è stato realizzato l'illecito. Esse devono inoltre essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà.

Nello specifico, la categorie delle sanzioni interdittive ricomprende le seguenti misure:

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

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi (es. reiterazione del fatto delittuoso, profitto di rilevante entità), nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima.

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

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da un soggetto "apicale" ovvero da un soggetto "subordinato" quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive tuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

- c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
- d) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'Ente, consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta dal giudice quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

1.5 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, che costituiscono il nucleo originario di reati ai quali si applica il Decreto. A seguito dei numerosi interventi legislativi che hanno esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa ad ulteriori fattispecie di reato, Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi.

Nel febbraio 2008 è stato predisposto un primo aggiornamento delle Linee Guida (poi esaminato dal Ministero della Giustizia e ritenuto idoneo dallo stesso Ministero nell'aprile del 2008); nel marzo del 2014 il gruppo di lavoro di Confindustria ha emanato una nuova versione delle Linee Guida, approvate dal Ministero della Giustizia con una nota del 21 luglio 2014.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- attività di "identificazione dei rischi": ossia l'analisi del contesto aziendale volta ad evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono realizzare gli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- attività di "progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, i rischi identificati".

Le Linee Guida di Confindustria individuano le componenti più rilevanti di un sistema di controllo interno atto a prevenire ragionevolmente la commissione dei reati previsti dal Decreto nelle seguenti:

- codice etico o di comportamento;
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi);
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere guidate dai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in: (1) autonomia e indipendenza; (2) professionalità; (3) continuità di azione.
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza.

Nella predisposizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Long Term Partners S.r.l. ha tenuto conto, oltre che della disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001, anche dei principi espressi dalle Linee Guida di Confindustria (versione aggiornata a marzo 2014), così come approvate dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014.

Tuttavia, è opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle predette Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello. Invero, il singolo Modello, dovendo necessariamente essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può anche discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale. La giurisprudenza, sul punto, è del tutto chiara ed omogenea: il Modello deve essere costruito come un "vestito su misura" della società, sia in fase di individuazione dei rischi che in quella, collegata e conseguente, di definizione delle procedure e dei protocolli volti alla prevenzione dei reati.

2. IL MODELLO

2.1. La società Long Term Partners S.r.l.

Long Term Partners S.r.l. è una azienda di servizi alle imprese, neo-costituita nel mese di dicembre 2017 e oggetto, a far data dal 02.01.2018, del conferimento del ramo d'azienda operativo della pre-esistente Long Term Partners S.p.A., costituita nel 2012 da professionisti con decenni di esperienza nel settore della consulenza e della gestione aziendale, che hanno proseguito in continuità la loro attività all'interno del nuovo "involucro" societario di Long Term Partners S.r.l. I soci sono affiancati da un team di collaboratori provenienti da primarie società industriali, da società di consulenza direzionale e da *investment bank*, con un background di esperienze diversificate e consolidate, nonché da giovani talenti. Long Term Partners S.r.l. fornisce una serie di servizi su misura rispetto alle esigenze dei clienti,

principalmente in ambito di strategia e organizzazione aziendale, programmi di cambiamento, valutazione di progetti e di impresa, M&A e finanza straordinaria. La Società opera sia a livello corporate che a livello delle singole aree funzionali, dal commerciale alla produzione, dal marketing alla logistica, dalla revisione organizzativa al controllo di gestione.

La *mission* che Long Terms Partners S.r.l. persegue nello svolgimento della propria attività di consulenza imprenditoriale e gestionale si fonda sulla continua ricerca di soluzioni innovative per le aziende clienti, mediante una forte integrazione con il *management* e una conoscenza profonda delle stesse. La Società si propone di aiutare imprenditori e manager a migliorare le performance operative dell'azienda, a differenziare il proprio posizionamento competitivo e a ottimizzare il ritorno sul capitale investito, mirando a costruire rapporti di lungo termine e relazioni durature con i propri clienti, con i quali condividere un percorso di crescita e successo.

2.2. Le finalità

Long Term Partners S.r.l., sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della propria reputazione e immagine e delle aspettative di tutti gli *stakeholders*, ha deciso di adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto, fissandone i principi di riferimento.

Nonostante l'adozione del Modello da parte delle imprese non sia obbligatoria, ma solo facoltativa, la Società ha inteso adottare ed aggiornare il Modello previsto dal Decreto anche al fine di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa, affinché osservino, nello svolgimento delle proprie attività e mansioni, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal legislatore.

Il presente Modello è stato predisposto in ottemperanza alle prescrizioni del Decreto e alle Linee Guida predisposte da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia. Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare le fattispecie di reato contemplate dal Decreto. Attraverso l'individuazione e l'analisi delle attività esposte al rischio di reato ("attività sensibili"), la Società intende:

- da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Long Term Partners S.r.l. di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- dall'altro, in virtù di un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Coerentemente con quanto appena affermato, lo scopo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è quello di:

- 1) individuare le aree di attività a rischio reato;
- 2) verificare e documentare le operazioni a rischio;
- 3) individuare un organo che svolga le funzioni di controllo e vigilanza previste dal Decreto;
- 4) implementare sistemi di controllo e vigilanza a presidio delle attività sensibili ed eventualmente integrare e/o colmare le lacune dei presidi già esistenti all'interno della Società;

- 5) elaborare, secondo i principi dettati dal Decreto, nuove procedure di controllo per quei rischi non coperti dai sistemi di controllo e vigilanza esistenti;
- 6) diffondere e sensibilizzare a tutti i livelli aziendali le regole di comportamento e le procedure istituite;
- 7) ribadire che tutti i comportamenti illeciti sono condannati dalla Società in quanto contrari alle disposizioni di legge e alle prescrizioni del Codice Etico adottato da Long Term Partners S.r.l.;
- 8) consentire alla Società e conseguentemente all'Organismo di Vigilanza di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

2.3. La struttura

Il presente Modello è costituito da:

- una "Parte Generale", che descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/2001, i principi base, gli obiettivi e l'approccio seguito ai fini dell'elaborazione dello stesso, i principi generali del sistema organizzativo e di controllo che costituiscono la base del Modello, i principi contenuti nel Codice Etico, il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio-disciplinare e le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello;
- una serie di "Parti Speciali", elaborate sulla base alle evidenze ottenute nella fase di mappatura delle attività a rischio (di cui al successivo punto 4.) che descrivono nel dettaglio, con riferimento ad ogni singola fattispecie di reato individuata come applicabile alla Società, i principi di comportamento generali e specifici che devono essere tenuti da tutti i destinatari del Modello nello svolgimento delle attività sensibili ed i poteri di controllo e monitoraggio riservati all'O.d.V..

Per un elenco completo delle "Parti Speciali" e degli "Allegati" che compongono il presente Modello si rinvia al precedente paragrafo "Struttura del Documento" (pag. 4).

2.4. I Destinatari

Le disposizioni contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai procuratori, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti ed, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività individuate come "sensibili" alle fattispecie di reato previste dal Decreto.

I soggetti ai quali il presente Modello si rivolge sono tenuti pertanto a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con Long Term Partners S.r.l..

La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i destinatari.

2.5. Adozione, modifiche e aggiornamento

I modelli di organizzazione, gestione e di controllo costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, atti di emanazione del vertice aziendale. Pertanto, l'approvazione del presente Modello e dei suoi elementi costitutivi costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione della Società. La formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni del Modello, anche su segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, è responsabilità in via esclusiva del Consiglio di Amministrazione, per quanto riguarda i seguenti elementi:

- la modifica della configurazione e dei compiti dell'O.d.V.;

- l’inserimento/integrazione di principi del Codice Etico;
- le modifiche o integrazioni del sistema sanzionatorio-disciplinare;
- l’adeguamento del Modello.

In base a delega del Consiglio di Amministrazione e previo parere dell’Organismo di Vigilanza, è prevista nelle competenze dell’Amministratore Delegato la possibilità di apportare modifiche non sostanziali e meramente formali al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (a titolo esemplificativo, correzioni di errori materiali, aggiornamento del catalogo dei reati presupposto in fattispecie non applicabili alla Società, etc.).

Una volta all’anno il C.d.A., tramite la relazione dell’O.d.V., condivide con l’Organismo stesso lo stato di aggiornamento del Modello e le eventuali necessità di modifiche ed integrazioni.

La Società si impegna ad adeguare costantemente il presente Modello ai cambiamenti del contesto interno ed esterno e garantisce la sua osservanza e il suo funzionamento applicando metodologie specifiche, adottando le modalità operative ritenute ogni volta più appropriate e rispettando principi inderogabili di controllo.

3. L’APPROCCIO METODOLOGICO

L’art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, definisce gli elementi distintivi e le caratteristiche essenziali che devono guidare l’ente nella costruzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. In particolare, la norma precedentemente richiamata richiede che l’intero processo di costruzione del Modello sia basato su un classico sistema di valutazione e gestione dei rischi (*Risk Assessment* e *Risk Management*).

La necessità di assicurare un’efficace esecuzione del progetto e l’esigenza di adottare criteri oggettivi, trasparenti e tracciabili per la costruzione del Modello organizzativo e di gestione hanno richiesto l’utilizzo di adeguate metodologie e di strumenti tra loro integrati.

Per tale motivo l’attività posta in essere è stata improntata al rispetto delle disposizioni del Decreto e delle altre norme e regolamenti applicabili alla Società e, con riferimento agli aspetti non regolamentati, al rispetto: (a) delle linee guida emanate da Confindustria in tema di “Modelli organizzativi e di gestione”; (b) dei principi di *best practice* in materia di controlli (*C.O.S.O. Report, Federal Sentencing Guidelines*).

Tutto ciò posto, ai fini della redazione e dell’implementazione del presente Modello è stato adottato un approccio metodologico basato sui seguenti *step* operativi:

- a) analisi preliminare del contesto aziendale ed individuazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) mappatura delle aree a rischio (*Risk Assessment*); valutazione del sistema di controllo interno dei processi inerenti alle aree di rischio individuate (*As is Analysis*); identificazione delle criticità e carenze esistenti e conseguente individuazione delle soluzioni e delle azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate (*Gap Analysis e Remediation Plan*);
- c) predisposizione del Codice Etico;
- d) predisposizione del Modello: adeguamento e stesura di protocolli operativi relativi alle aree individuate e potenzialmente a rischio, contenenti disposizioni vincolanti ai fini della ragionevole prevenzione delle irregolarità di cui al citato Decreto;

- e) identificazione e regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza;
- f) redazione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- g) individuazione delle linee guida funzionali alla predisposizione di un piano di formazione in materia e della comunicazione del Modello;
- h) effettiva implementazione del Modello.

4. LA MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO E DEI CONTROLLI

Sulla base di quanto stabilito dall'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono rispondere all'esigenza di "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

L'attività di individuazione degli ambiti in cui possono potenzialmente essere commessi i reati implica una valutazione dettagliata di tutte le aree aziendali volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto (*Risk Assessment*), l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la commissione (*As is Analysis*) e l'individuazione delle soluzioni e delle azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità individuate (*Gap Analysis e Remediation Plan*).

In tale ottica, ai fini della predisposizione del Modello di organizzazione e gestione si è proceduto ad una attività di analisi "preliminare" del contesto aziendale nel corso della quale si è proceduto alla raccolta della documentazione ed al reperimento delle informazioni utili ai fini della conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società. La raccolta delle informazioni è stata svolta mediante analisi documentale ed interviste ai principali referenti aziendali e al personale che è stato ritenuto utile allo scopo sulla base delle specifiche competenze e del ruolo ricoperto all'interno della Società.

Sulla base delle informazioni ottenute nel corso dell'analisi preliminare del contesto aziendale, si è proceduto a porre in essere l'attività di mappatura delle aree a rischio e dei controlli sulle attività aziendali.

In particolare, si è proceduto a:

- 1) identificare, con l'apporto determinante degli esponenti aziendali che rivestono "ruoli chiave" all'interno della Società, le fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001 applicabili alla Società;
- 2) individuare le attività "sensibili" nel cui ambito possono potenzialmente verificarsi le occasioni per la realizzazione delle condotte illecite previste dal Decreto;
- 3) identificare, con riferimento ad ogni singola attività individuata come a rischio di realizzazione della condotta delittuosa, le possibili modalità (occasioni) di realizzazione della stessa ed i soggetti (dipendenti e non) usualmente coinvolti;
- 4) valutare, sulla base di specifiche interviste al vertice aziendale, il rischio potenziale (definito "Rischio lordo") associabile a ciascuna occasione di realizzazione della condotta delittuosa. Per "Rischio lordo" si intende la valutazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto prima di considerare l'effetto "mitigante" del sistema di controllo interno esistente. Si è proceduto a definire tale rischio mediante una metodologia di "*Risk Assessment*" che ha consentito di ponderare adeguatamente i due fattori determinanti del rischio: (1) la probabilità

(indicativa del grado di possibilità di realizzazione dell'evento a rischio) e (2) l'impatto (indicativo delle possibili conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio);

- 5) analizzare il sistema organizzativo e di controllo interno esistente valutandone la "forza" (intesa come la capacità del sistema di controllo interno di minimizzare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto), al fine di determinare il rischio residuo (definito "Rischio netto") associabile a ciascuna occasione di realizzazione della condotta. Per "Rischio netto" si intende la valutazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto dopo aver considerato la forza "mitigante" del sistema di controllo interno esistente. Si è proceduto a determinare tale rischio ponendo in essere l'"As is Analysis" diretta a valutare l'adeguatezza dei presidi esistenti e la loro idoneità a ridurre il "Rischio lordo", di cui al punto precedente, ad un livello ritenuto "accettabile"¹.

In particolare, l'"As is Analysis" si è incentrata sulla verifica dell'adeguatezza del sistema di controllo interno sulla base dell'esistenza di:

- protocolli, procedure e *policy* adottate volontariamente dalla Società, formalizzate al fine di regolamentare le attività "sensibili";
 - un Codice Etico adottato volontariamente dalla Società;
 - poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne;
 - un'adeguata separazione delle funzioni e dei compiti (c.d. *segregation of duties*)
 - una periodica attività di training e di formazione rivolta al personale dipendente e agli altri destinatari del Modello, con specifico riferimento ai comportamenti da adottare nell'ambito delle attività "sensibili" mappate;
 - un adeguato sistema di reporting e tracciabilità delle operazioni poste in essere nel contesto delle attività "sensibili" mappate, anche attraverso la loro formalizzazione scritta (es. contratti o accordi);
 - soggetti terzi all'impresa, coinvolti nella gestione delle attività "sensibili"
- 6) identificazione delle criticità e carenze esistenti e conseguente individuazione delle soluzioni e delle azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate. In particolare, si è proceduto a porre in essere la "Gap Analysis" volta ad individuare, con riferimento alle singole attività potenzialmente a rischio reato, le integrazioni necessarie ai protocolli, alle procedure ed

¹ Nella costruzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il concetto di rischio "accettabile" è di fondamentale importanza. Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del decreto, è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato. In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In aggiunta, il fatto che attualmente accanto ai reati dolosi siano stati introdotti anche dei reati colposi, comporta una riconsiderazione del concetto di elusione fraudolenta e uno studio dei sistemi di controllo preventivi differenziato anche in relazione a questo elemento. Infatti, mentre per le condotte dolose vi è coincidenza fra il dolo del reato presupposto e la condotta, sempre dolosa, di elusione (non a caso fraudolenta), per i reati colposi l'aggiramento del Modello potrebbe in realtà coincidere con condotte caratterizzate dal punto di vista soggettivo da mera negligenza, imprudenza o imperizia. In conclusione, il sistema di controllo preventivo deve essere in grado di: (1) escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali; (2) evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali.

alle regole di comportamento al fine di ottenere una maggiore aderenza ai principi espressi dal D.Lgs. n. 231/01.

Il risultato di questa attività è rappresentato dalla “Sintesi del risk assessment delle attività sensibili” che costituisce parte integrante del Modello ed è ad esso allegato (Allegato 5).

Tale documento di sintesi contiene:

- la “mappatura” delle attività “sensibili” e delle potenziali occasioni di realizzazione delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- le fattispecie di reato teoricamente ascrivibili alle attività svolte;
- la valutazione, tramite un indicatore sintetico, del “Rischio Lordo”, della “forza” del Sistema di Controllo Interno e del “Rischio netto” di cui sopra.

Le risultanze dell’analisi condotta in sede di mappatura delle aree a rischio e dei controlli costituiscono la base informativa sulla quale è stato elaborato e progettato il presente Modello di organizzazione e gestione.

5. I PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

La Società, terminata la fase di mappatura delle aree a rischio e dei controlli esistenti, ha provveduto alla materiale predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. A tal fine, la Società ha predisposto (se non ancora esistenti) e/o adattato (se già esistenti) gli strumenti organizzativi ritenuti più opportuni allo scopo di prevenire in modo efficace i reati contemplati dal Decreto.

In particolare, la Società ha provveduto a:

- elaborare il Codice Etico (vedi Punto 6. successivo);
- predisporre o revisionare i protocolli e le procedure operative a presidio delle aree individuate, a seguito della mappatura delle attività e dei controlli, come potenzialmente a rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto;
- individuare i miglioramenti da apportare al sistema di controllo interno esistente al fine di minimizzare il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto 231/2001;
- definire i poteri, i compiti e le responsabilità dell’Organismo di Vigilanza ed i suoi rapporti con le strutture della Società;
- elaborare, coerentemente con quanto previsto dalla normativa in materia di lavoro, il sistema disciplinare interno graduato sulla base della gravità delle violazioni;
- progettare le iniziative in materia di comunicazione e di formazione etica e prevenzione dei reati di cui al Decreto.

La Società, nell’adozione del Modello di gestione e controllo previsto dal Decreto, ha provveduto alla predisposizione di un sistema organizzativo a presidio delle attività “sensibili” fondato sui principi di controllo previsti dalle *best practice* ed in particolare in grado di:

- garantire integrità ed eticità nello svolgimento dell’attività, mediante la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare le specifiche attività considerate a rischio;
- definire i compiti e le responsabilità attribuiti a ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;

- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- garantire il principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi, provvedendo ad articolare i processi in modo tale da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un elevato grado di criticità o di rischio;
- regolamentare le attività a rischio tramite appositi protocolli, procedure e policy prevedendo, nell'ambito degli stessi, gli opportuni punti di controllo. A tal fine le procedure implementate internamente presentano le seguenti caratteristiche: (1) adeguata diffusione nell'ambito delle funzioni aziendali coinvolte nelle attività; (2) regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività; (3) chiara definizione delle responsabilità delle attività; (4) tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione; (5) oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali; (6) previsione di specifici meccanismi di controllo tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.
- assicurare la verificabilità, la documentabilità, la coerenza di ogni operazione o transazione. A tal fine è garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli;
- garantire la presenza di appositi canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, il quale può richiedere informazioni e/o incontri con i singoli responsabili di funzione e con il personale dedicato allo svolgimento delle attività rilevate come sensibili ai sensi del Decreto.

6. IL CODICE ETICO

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 rappresenta un obiettivo del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

A tal fine, nell'ambito del progetto di adeguamento della propria struttura a quanto previsto dal Decreto, la Società ha deciso di dotarsi di un Codice Etico che, in qualità di elemento essenziale del sistema di controllo interno², regola l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di tutti gli *stakeholders* legati da un rapporto funzionale alla Società.

Il Codice Etico di Long Term Partners S.r.l. risponde ad una duplice funzione: da un lato, esprime i valori ed i principi etici cui la Società si ispira nell'espletamento della *mission* aziendale; dall'altro, individua specifiche norme comportamentali cui tutti i soggetti destinatari del Codice devono adeguarsi.

Il Codice Etico della Società costituisce parte integrante del presente Modello (Allegato 2) e deve essere rispettato da tutti gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti della Società e da tutti gli altri soggetti o

² Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 inseriscono il Codice Etico tra le componenti essenziali di un sistema di controllo interno.

società che agiscono in nome e per conto della Società in Italia e in tutti gli altri Paesi nei quali la Società opera.

Le regole e gli standard interni richiamati nel Codice Etico sono stati oggetto di adeguata diffusione nei confronti di tutti i dipendenti e la Società rende ancor più agevole l'accesso a tali fonti anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici.

Il Codice Etico pone particolare enfasi sulla prevenzione degli illeciti indicati dal Decreto ed ampio spazio hanno trovato nello stesso i temi della corruzione e più in generale della necessità di adottare comportamenti etici nella conduzione del *business*.

Il Codice Etico è consegnato a tutti i dipendenti e i contenuti dello stesso sono oggetto di iniziative di formazione e sensibilizzazione.

E' responsabilità precisa del management della Società favorire la promozione, la diffusione e l'applicazione dei contenuti in azienda da parte di tutti i destinatari.

Il Codice Etico è in ogni caso considerato come primaria fonte regolamentare all'interno di tutte le procedure operative emesse dall'azienda nell'ambito del sistema di controllo interno e pertanto i precetti in esso indicati devono essere intesi come parte integrante ed essenziale dell'insieme delle norme e delle procedure applicabili in ciascun settore operativo della Società.

Il Codice Etico viene altresì illustrato e consegnato a tutte le persone neoassunte all'atto dell'ingresso in azienda. Di tale attività viene conservata apposita registrazione.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D. Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei reati di cui al Decreto stesso, l'istituzione di un organismo interno all'Ente – c.d. Organismo di Vigilanza (di seguito anche l'"O.d.V.") - dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

7.1. L'identificazione e i requisiti

La Società, al fine di ottemperare alle disposizioni del Decreto, provvede alla nomina di un Organismo di Vigilanza in forma monocratica o collegiale; in quest'ultimo caso l'Organismo di Vigilanza può essere costituito sia da membri interni alla stessa, individuati tra quelli che personalmente o in virtù della funzione ricoperta meglio rispondono ai requisiti di seguito indicati, sia da membri esterni.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza rientra tra le competenze del Consiglio di Amministrazione della Società.

Le figure professionali che compongono l'Organismo di Vigilanza della Società devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- *autonomia*: come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'O.d.V. nell'Ente "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente" (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito in una posizione gerarchica la più elevata possibile con la previsione di un riporto al massimo vertice operativo aziendale;

- *indipendenza*: al fine di garantirne la necessaria indipendenza, “è indispensabile che all’O.d.V. non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l’obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello”;
- *professionalità*: tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l’Organismo per poter svolgere l’attività che la disposizione normativa gli attribuisce. In particolare, i componenti devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l’attività ispettiva, consulenziale, di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria. È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del *flow charting* di procedure e processi, delle metodologie per l’individuazione di frodi, del campionamento e della struttura e delle modalità realizzative dei reati;
- *continuità di azione*: al fine di garantire l’efficace attuazione del Modello, è necessaria la presenza di una persona dedicata che possa svolgere in modo continuativo le attività di vigilanza.

7.2. Le funzioni e i poteri

All’Organismo di Vigilanza di Long Term Partners S.r.l. è affidato il compito di vigilare:

- sull’effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all’interno della Società corrispondano al Modello predisposto;
- sull’efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello di organizzazione e controllo sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- sull’opportunità di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e alle modifiche della struttura aziendale.

Sul piano operativo è affidato all’Organismo di Vigilanza il compito di:

- verificare periodicamente la mappatura delle aree a rischio reato (o “attività sensibili”), al fine di adeguarla ai mutamenti dell’attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all’Organismo di Vigilanza vengono segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell’ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società a rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere esclusivamente in forma scritta;
- effettuare periodicamente, anche ricorrendo a professionisti esterni, verifiche volte all’accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale (cd. “controllo di linea”), da cui l’importanza di un processo formativo del personale;
- verificare l’adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell’ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;

- coordinarsi con le diverse funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni al fine mantenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:
 - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
 - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
 - sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
 - sui rapporti con consulenti e partner commerciali;
- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione in merito al Modello e predisporre la documentazione necessaria a tale scopo;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alla stessa;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
- emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo stesso.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei Modelli richiesti dall'art. 6 del Decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede. Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa condizione "patologica". Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
 - sollecitare i responsabili delle singole attività sensibili al rispetto del Modello di comportamento;
 - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
 - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;
- qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento (caso in cui il Modello risulta integralmente e correttamente attuato, ma si rivela non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto) sarà

proprio l'Organismo in esame a doversi attivare per garantire l'aggiornamento, tempi e forme di tale adeguamento³.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza è garantito libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di adempiere alle funzioni ad esso assegnate in base alle disposizioni normative del Decreto 231/2001, deve essere al centro di un costante flusso di informazioni come meglio specificato nel paragrafo successivo.

7.3. I flussi informativi da e verso l'O.d.V.

Il flusso informativo da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti della Società

L'attività di reporting periodica dell'O.d.V. prevede, con cadenza annuale, una relazione scritta al C.d.A. e al Collegio Sindacale, avente ad oggetto i risultati ottenuti nel corso dell'attività svolta, le eventuali criticità emerse, l'eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure e lo stato di avanzamento delle azioni migliorative previste.

L'O.d.V. informa inoltre, con cadenza periodica, l'Amministratore Delegato in merito all'attività complessivamente svolta, indicando, in particolare, i controlli posti in essere e gli esiti degli stessi, le criticità e le carenze riscontrate nei processi aziendali, i necessari e/o opportuni interventi correttivi del Modello ed il loro stato di realizzazione.

Oltre a quanto appena statuito, l'Organismo di Vigilanza informa il C.d.A. ed l'Amministratore Delegato ogni qual volta ne ravvisi la necessità e/o opportunità

L'Organismo di Vigilanza deve comunicare al C.d.A. e all'Amministratore Delegato all'inizio di ogni esercizio il piano delle attività che intende porre in essere nel corso dell'anno al fine di adempiere ai compiti che gli sono stati assegnati (*Piano di audit*). Gli eventuali cambiamenti apportati al *Piano di audit* devono essere segnalati all'Amministratore Delegato.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, valutando ogni singola circostanza:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale caso sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
- acquisire tutti gli elementi necessari volti ad individuare eventuali condotte non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali, al fine di effettuare le eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari ed evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Nel caso in cui l'O.d.V. ravvisi eventuali condotte non in linea con il Codice Etico, con le procedure e/o protocolli aziendali previsti dal presente Modello, deve informare l'Amministratore Delegato nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre funzioni aziendali, che possono

³ Tempi e forme naturalmente, non predeterminati, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, e il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento.

collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il C.d.A. qualora la violazione riguardi il vertice della Società.

Il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto, impone la previsione di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società deve quindi essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in merito ad eventi o circostanze che potrebbero ingenerare la responsabilità di Long Term Partners S.r.l. ai sensi del Decreto.

L'obbligo di un flusso informativo verso l'O.d.V. è concepito dalla Società quale strumento volto a garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia e sull'effettività del Modello ed ai fini dell'eventuale accertamento delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal decreto. In particolare, le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare l'attività dello stesso con riferimento alla pianificazione dei controlli da porre in essere.

Con riferimento ai flussi informativi verso l'O.d.V. di Long Term Partners S.r.l. valgono quindi le seguenti prescrizioni aventi carattere generale:

- devono essere raccolte dall'Amministratore Delegato eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello. L'Amministratore Delegato è tenuto ad informare immediatamente l'O.d.V. in merito ad eventuali segnalazioni ricevute;
- ciascun dipendente deve segnalare le violazioni (o presunte violazioni) del Modello contattando l'Amministratore Delegato e/o l'Organismo di Vigilanza (la segnalazione deve essere effettuata ricorrendo ai "canali informativi dedicati" di cui *infra*);
- i consulenti e i collaboratori, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Long Term Partners S.r.l., effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto in merito dal sistema disciplinare.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'O.d.V. è prevista l'istituzione, presso la Società, di appositi "canali informativi dedicati", cui tutti gli eventuali segnalanti possano facilmente accedere. La Società deve fornire adeguata comunicazione di tali canali informativi ai soggetti interessati.

Nella gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, la Società si conforma alle indicazioni previste dalla Legge 30 novembre 2017, n. 170, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (c.d. Whistleblowing). Tale legge ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001

introducendovi, tra gli altri, il comma 2-bis, ai sensi del quale: «I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono altresì:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate»

Al riguardo, la Società ha attivato due "canali informativi dedicati" - uno informatico e uno cartaceo - al fine di far sì che i Destinatari del presente Modello possano presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. In particolare, la persona che intende effettuare una segnalazione all'Organismo di Vigilanza potrà utilizzare, alternativamente:

- l'indirizzo e-mail dell'attuale O.d.V.: luigi.migliavacca@athenaassociati.it
- l'indirizzo di posta ordinaria dell'attuale O.d.V., scrivendo all'attenzione del dott. Luigi Migliavacca presso Athena Professionisti e Consulenti Associati, via Castelbarco n. 2 – 20136 (Milano)

Con riferimento ai due canali informativi di cui sopra, si specifica che, in caso di variazione dell'Organismo di Vigilanza, sarà cura della Società comunicare a tutti i destinatari del Modello, con i mezzi ritenuti più idonei ed efficaci, i nuovi indirizzi di posta elettronica e di posta ordinaria da utilizzare per effettuare segnalazioni all'O.d.V..⁴

Entrambi tali canali, accessibili solamente all'Organismo di Vigilanza, consentono di trattare le segnalazioni ricevute in maniera tale da garantire la riservatezza del segnalante, nonché dei contenuti delle segnalazioni e dell'identità dei soggetti segnalati.

Le segnalazioni da effettuare mediante tali canali devono essere chiare e circostanziate e accompagnate dal maggior numero possibile di elementi e informazioni di supporto utili alla ricostruzione dei fatti e alla loro verifica. Si precisa che le segnalazioni all'O.d.V. dovranno essere effettuate in forma non anonima. L'O.d.V. potrà comunque decidere a sua discrezione di prendere in considerazione anche le eventuali segnalazioni anonime, solo laddove le stesse siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, e siano pertanto atte a far emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati.

L'Organismo di Vigilanza, oltre a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, adotta misure idonee a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Da un punto di vista sanzionatorio, sono previste sanzioni nei confronti di chi violi le

⁴ Si specifica che la variazione dell'indirizzo e-mail e/o dell'indirizzo di posta ordinaria a cui effettuare le segnalazioni non costituisce una modifica sostanziale del Modello che necessita una formale nuova approvazione da parte del CdA, ferma restando la necessità di diffondere in modo adeguato a tutti i destinatari del Modello i nuovi indirizzi con i quali contattare l'Organismo di Vigilanza.

misure di tutela del segnalante. Parimenti, sarà altresì sanzionato chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a "notizia di violazione" del Modello e alle sanzioni erogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

7.4. La raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

Gli incontri con i soggetti e gli organi sopra indicati (Amministratore Delegato e C.d.A.) devono essere verbalizzati e copie dei verbali vengono custodite dall'O.d.V. e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

7.5. Lo Statuto

Le modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono definite dallo "*Statuto dell'Organismo di Vigilanza*" che costituisce parte integrante del presente Modello e che è ad esso allegato (Allegato 3).

In particolare, lo Statuto dell'O.d.V. si occupa di definire dettagliatamente, tra gli altri aspetti rilevanti: i requisiti di cui i componenti dell'organismo devono essere in possesso ai fini della nomina, le modalità di nomina e la durata dell'incarico, le cause di ineleggibilità, incompatibilità e decadenza dall'incarico, la sostituzione ed il recesso, i poteri ed i compiti dell'organismo, le responsabilità dei componenti e gli obblighi informativi cui deve attenersi l'O.d.V.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Gli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231/2001, dispongono che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo può ritenersi efficacemente attuato (può quindi essere considerato come un'esimente dalla responsabilità prevista dal decreto) solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

La Società ha quindi provveduto ad introdurre un Sistema Disciplinare ai fini del D.Lgs. 231/2001, volto a sanzionare le eventuali violazioni dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Modello, sia da parte dei dipendenti della Società – dirigenti e non – sia da parte di amministratori, nonché da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, dei consulenti, dei collaboratori e dei terzi.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti della Società e/o dei dirigenti della stessa, costituisce quindi un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

Il "*Sistema Disciplinare*" adottato dalla Società costituisce parte integrante del presente Modello di gestione e controllo ed è ad esso allegato (Allegato 4).

Tale sistema sanzionatorio è impostato su principi di equità, coerenza, tempestività e immediatezza e l'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti avviene nel rispetto delle disposizioni contenute nella legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) che garantiscono il contraddittorio nella fase disciplinare.

Il sistema disciplinare adottato dalla Società è autonomo rispetto agli illeciti di carattere penalistico e non è sostitutivo di quanto già stabilito dalla normativa che regola il rapporto di lavoro, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di Long Term Partners S.r.l..

Il sistema disciplinare non prevede inoltre sanzioni maggiormente afflittive di quelle previste dalla normativa sul lavoro e dal CCNL applicabile alla Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

9. LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO

Long Term Partners S.r.l. riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei dipendenti che dei soggetti esterni. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia che si tratti di risorse già presenti in Società sia che si tratti di risorse da inserire ex novo.

A tal fine, la Società si impegna ad effettuare, nei confronti dei dipendenti, (destinando a tal fine risorse tanto finanziarie quanto umane) programmi di formazione ed informazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili".

La formazione del personale è, pertanto, considerata da Long Term Partners S.r.l. una condizione essenziale per una efficace attuazione del Modello, da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatoria partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.

Il sistema di informazione e formazione continua è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza che sovrintende all'attività stessa, operando in stretta collaborazione con i vertici aziendali.

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso, nonché a tutti i nuovi assunti. Copia del documento viene conservata in una cartella informatica nel server aziendale.

Con riferimento ai consulenti e ai collaboratori, la Società si impegna a fornire apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo.