

# S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii.

Documento approvato il 28 maggio 2020

Il Presidente del CdA Umberto Anzelini

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 03/2020	Pagina 1 di 27
---	--	---------------------	-------------------

## INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....	4
1.1. Sintesi della normativa .....	4
1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda .....	10
1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria .....	11
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 .....	12
2.1. Finalità e Metodologia di Aggiornamento del Modello .....	12
2.2. Obiettivi del Modello .....	13
2.3. Il sistema di controllo preventivo .....	13
2.4. Struttura .....	14
2.5. Verifica ed Aggiornamento del Modello .....	14
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO .....	15
3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza .....	15
3.2. Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	17
3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza .....	21
4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE .....	22
4.1. Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti .....	22
4.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni .....	22
5. SISTEMA DISCIPLINARE .....	23
5.1. Obiettivi del sistema disciplinare .....	23
5.2. Struttura del sistema disciplinare .....	23
5.2.1. nei confronti dei Dipendenti .....	23
5.2.2. nei confronti dei Dirigenti .....	24
5.2.3. nei confronti degli Amministratori e dei componenti del Collegio sindacale .....	25

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 2 di 27
	PARTE GENERALE		

5.2.4. nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni .....	26
5.2.5. nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza.....	26
5. IL CODICE ETICO.....	27

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 1.1. Sintesi della normativa

Il d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la c.d. responsabilità amministrativa degli Enti in relazione a predeterminati reati (cd. *presupposto*), commessi, nell'interesse o vantaggio dell'Ente, da determinati soggetti, apicali, preposti, dipendenti o altri soggetti comunque anche solo in rapporto funzionale con l'Ente stesso. Tale responsabilità va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito e, pur presentandosi quale autonoma e diretta, discende dal comportamento del soggetto che abbia commesso materialmente il fatto illecito.

In particolare, tale soggetto può essere

- un "apicale", intendendosi con tale definizione un Amministratore ovvero uno dei Procuratori speciali della società, coloro sostanzialmente che svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa; caratteristica essenziale è la reale autonomia gestionale e decisionale che gli stessi devono avere;
- un "sottoposto", intendendosi con tale definizione i dipendenti, i collaboratori, il personale di segreteria, etc., ossia le persone sottoposte all'altrui vigilanza e direzione, avendo un rapporto di stretta dipendenza con i soggetti posti in posizione apicale; tali soggetti sono privi di autonomia decisionale ed organizzativa.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati da determinati soggetti nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente richiamati nel d.lgs. 231/2001 possono generare una responsabilità degli enti. A partire dall'entrata in vigore del decreto, il Legislatore è intervenuto a più riprese per ampliare il campo di applicazione della normativa.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 4 di 27
	PARTE GENERALE		

Allo stato di emanazione del presente Modello, salve le successive modifiche ed integrazioni, i reati che determinano l'applicazione della disciplina del d.lgs. 231/2001 sono i seguenti:

- i. **articolo 24, “indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico”**: malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316 *ter* c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, co. 2 n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- ii. **articolo 24 bis, “delitti informatici e trattamento illecito di dati”**: falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491 *bis* c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.); diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinqües* c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.); installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinqües* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinqües* c.p.); frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 *quinqües* c.p.);
- iii. **articolo 24 ter, “delitti di criminalità organizzata”**: associazione per delinquere (art. 416 co. 6 c.p.) - anche finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.), alla tratta di persone (art. 601 c.p.), traffico di organi prelevati da

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 5 di 27
	PARTE GENERALE		

persona vivente (art. 601 *bis* c.p.), all'acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), al traffico di migranti (art. 12 co. 3 *bis* d.lgs. n. 286/1998), disposizioni in materia di prelievi e trapianti di organi e tessuti (l. 1° aprile 1999, n. 91) - associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope e produzione, traffico e detenzione illecita delle medesime sostanze (DPR 309/90 art. 74);

- iv. **articolo 25, "concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione"**: concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (artt. 317, 318, 319, 319 *bis*, 319 *ter*, 319 *quater*, 320, 321, 322, 322 *bis*, 346 *bis* c.p.);
- v. **articolo 25 bis, "falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento"**: falsità e alterazione di monete e spendita di monete falsificate (artt. 453, 454, 455, 457 c.p.), falsificazione di valori in bollo (art. 459 c.p.), contraffazione, falsificazione o detenzione di filigrana (artt. 460 e 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); dopo l'estensione del luglio 2009, tale norma si applica anche agli artt. 473 (contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni) e 474 c.p. (introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi);
- vi. **articolo 25 bis.1, "delitti contro l'industria ed il commercio"**: turbativa e frodi contro l'industria (artt. 513, 513 *bis* e 514 c.p.), frodi in commercio (artt. 515, 516 c.p.) e vendita di prodotti industriali con segni mendaci (artt. 517, 517 *ter* e 517 *quater* c.p.);
- vii. **articolo 25 ter, "reati societari"**: false comunicazioni sociali, anche in danno della società dei soci e dei creditori, ivi compresi i fatti di lieve entità (artt. 2621, 2621 *bis* e 2622 c.c.), falso in prospetto (art. 2623 c.c.), reato di impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione di utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.), delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629

S.I.F. IMPIANTI FUNIVARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 6 di 27
	PARTE GENERALE		

*bis* c.c.), reato di formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c., ora art. 173 *bis* d.lgs. 58/1998), indebita ripartizione di beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.); illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). La responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione dei predetti reati insorge solamente se le fattispecie delittuose sono commesse nell'interesse dell'ente (e non anche a vantaggio, come per le altre fattispecie rientranti nel campo di applicazione del d.lgs. 231/2001);

- viii. **articolo 25 *quater*, “delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico”**: ovvero i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (artt. 270 e ss. c.p., artt. 280 e ss. c.p., artt. 289 e 320 c.p.), o comunque in violazione dell'articolo 2 della Convenzione di New York;
- ix. **articolo 25 *quater*.1, “politiche di mutilazione degli organi genitali femminili”**: reati di pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili (art. 583 *bis* c.p.);
- x. **articolo 25 *quinquies*, “delitti contro la personalità individuale”**: delitti in materia di schiavitù e di plagio, di pedo-pornografia (artt. 600, 600 *bis*, 600 *ter*, 600 *quater*, 600 *quater*.1, 600 *quinquies*, artt. 601, 602), adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.) e di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
- xi. **articolo 25 *sexies*, “abusi di mercato”** (i c.d. di “*market abuse*”): *insider trading* e manipolazione del mercato, fattispecie di reato introdotte a seguito dell'estensione del d.lgs. 231/2001 alle ipotesi di reato contenute negli articoli 184-187 del d.lgs. 58/1998 (cosiddetto T.U.F.);
- xii. **articolo 25 *septies*, “omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”**: si tratta delle fattispecie di reato previste dagli artt. 589 e 590 c.p.;
- xiii. **articolo 25 *octies*, “ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita”**: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.) e autoriciclaggio (art. 648 *ter*.1 c.p.);

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	03/2020	7 di 27

- xiv. articolo 25 novies, “delitti in materia di violazione del diritto d’autore”:** i delitti di cui agli artt. 171 primo comma, lettera a *bis*, terzo comma, 171 *bis* (comprendendo questo reato anche la duplicazione abusiva a fini di lucro di programmi per elaboratore e la detenzione a fini imprenditoriali dei medesimi sprovvisti del contrassegno SIAE), 171 *ter*, 171 *septies* e 171 *octies* della Legge sul Diritto di Autore (l. n. 633 del 25.4.1941 come successivamente modificata ed integrata);
- xv. articolo 25 decies, “induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”:** relativo al reato di cui all’art. 377 *bis* del c.p.;
- xvi. articolo 25 undecies, “reati ambientali”:** inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.), disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.), delitti colposi contro l’ambiente (art. 452 *quinqies* c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.), circostanze aggravanti (art. 452 *octies* c.p.), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* c.p.), danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 727 *bis* c.p.), uccisione o possesso di specie vegetali o animali protette (art. 733 *bis* c.p.), violazioni in materia di scarichi (art. 137 d.lgs. 152/2006, commi 2, 3, 5, 11, 13), gestione illecita di rifiuti (art. 256 commi 1 lett. a e b, 3, 4, 5 e 6 primo periodo, d.lgs. 152/2006), omessa bonifica (art. 257, commi 1 e 3, d.lgs. 152/2006), predisposizione e uso di certificati falsi durante il trasporto di rifiuti (art. 258, comma 4, d.lgs. 152/2006), traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, d.lgs. 152/2006), gravi violazioni della normativa sul SISTRI (art. 260 *bis*, d.lgs. 152/2006), violazione dei valori di qualità dell’aria (art. 279 co. 5, d.lgs. 152/2006), reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1, commi 1 e 2, art. 2, commi 1 e 2, art. 6, comma 4, reati del codice penale richiamati dall'articolo 3 *bis* comma 1, l. n. 150/1992), violazioni delle disposizioni in materia di cessazione e riduzione dell’impiego di sostanze lesive per l’ozono (art. 3, comma 6, l. n. 549/1993), reati relativi all'inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 d.lgs. 202/2007);
- xvii. articolo 25 duodecies, “impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è**

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <hr/> PARTE GENERALE	Edizione 03/2020	Pagina 8 di 27
---	--	---------------------	-------------------

**irregolare**”: art. 22 co. 12 *bis*, d.lgs. 286/1998; art. 12 co. 3, 3 *bis* e 3 *ter* del d.lgs. 286/1998 e art. 12 co. 5 d.lgs. 286/1998;

- xviii. **articolo 25 terdecies, “razzismo e xenofobia”**: propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604 *bis* c.p.);
- xix. **Articolo 25-quaterdecies**, frode in competizioni sportive e esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati; reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989 n. 401.
- xx. **Articolo 25-quinquiesdecies**, in materia di reati tributari di cui agli artt. 2, 3, 8, 10 e 11 del D.lgs. 74/2000.
- xxi. **articolo 10 della l. n. 146/2006**, relativo ai reati transnazionali di associazione per delinquere, associazione mafiosa, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria, favoreggiamento personale, associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope, nonché i reati di immigrazione clandestina previsti dall’art. 12 del d.lgs. 286/1998.

Ai sensi dell’articolo **187 quinquies del d.lgs. 58/1998 (T.U.F.)** sono inoltre applicabili all’ente, richiamando gli articoli 6, 7, 8 e 12 del d.lgs. 231/2001, sanzioni amministrative pari a quelle irrogate ai responsabili degli illeciti amministrativi, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, di cui alla Parte V, Titolo II del T.U.F. ove applicabile (principalmente società quotate o intermediari finanziari).

Il d.lgs. 231/2001 contiene una disposizione (art. 4) ispirata alle norme del codice penale in materia di reati comuni commessi all’estero (artt. 7 e ss. c.p.), costituenti *de facto* deroga al principio della territorialità della giurisdizione italiana. In base al combinato disposto delle suddette norme, l’ente che ha nel territorio italiano la propria sede principale, risponde anche del reato commesso nel proprio interesse o vantaggio all’estero, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato estero competente per territorio. In ogni caso è prevista, quale condizione di procedibilità, la richiesta del Ministero di Giustizia, estesa oltre che al soggetto persona fisica anche all’ente.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 9 di 27
	PARTE GENERALE		

## 1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda

La legge<sup>1</sup> esonera dalla responsabilità l'ente che dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati<sup>2</sup>; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi<sup>3</sup>.

Circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione "apicale"<sup>4</sup>, l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il modello;
- che il modello risulti astrattamente idoneo a "prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- che tale modello sia stato attuato "efficacemente prima della commissione del reato"<sup>5</sup>.

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma. Si richiede infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di

---

<sup>1</sup> Artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001.

<sup>2</sup> Si tratta di un'esimente da responsabilità in quanto serve ad escludere la colpevolezza (cioè l'elemento soggettivo necessario ai fini dell'esistenza del reato) dell'ente in relazione alla commissione del reato.

<sup>3</sup> Gli effetti positivi dell'adozione di questi modelli non sono limitati all'esclusione in radice della responsabilità dell'ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti se adottati prima dell'apertura del dibattimento di primo grado essi possono concorrere ad evitare all'ente delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b)) (e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna) ed inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare tali modelli unitamente ad altre condizioni può implicare la sospensione della sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49) e la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni (artt. 49 e 50).

<sup>4</sup> A norma dell'art. 5 soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità autonoma. Destinatari della norma saranno quindi amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

<sup>5</sup> L'adozione successiva alla commissione del reato ma precedente alla dichiarazione di apertura del dibattimento, comporta la riduzione della sanzione ai sensi dell'art. 12, comma 2 e art. 17 d.lgs. 231/2001.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 03/2020	Pagina 10 di 27
--	--	---------------------	--------------------

organizzazione e gestione e non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo<sup>6</sup>.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e la efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente<sup>7</sup>, per evitare la responsabilità diretta dell'azienda.

### **1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria**

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definiti Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi; anche se la legge non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante né presuntivo<sup>8</sup>, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia<sup>9</sup>.

Nel caso di specie sono state prese in considerazione le linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria, divenute entrambe efficaci in seguito al compimento del procedimento descritto dal Regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame, Decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201.

---

<sup>6</sup> Infatti solo la elusione o il difettoso controllo possono spiegare la commissione del reato pur in presenza di modelli astrattamente idonei ed efficaci.

<sup>7</sup> Spettando la decisione finale all'autorità giudiziaria.

<sup>8</sup> Infatti la legge non prevede né un obbligo di adozione delle linee guida da parte degli enti aderenti alla associazione di categoria né una presunzione per i giudici in sede di giudizio.

<sup>9</sup> Nella previsione legislativa l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà, tant'è che la mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma di fatto l'adozione di un modello è obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 11 di 27
	PARTE GENERALE		

## 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

### 2.1. Finalità e Metodologia di Aggiornamento del Modello

Sebbene l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rappresenti una facoltà e non un obbligo, S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella conduzione degli affari e delle proprie attività, ha ritenuto conforme alla propria *policy* aziendale procedere all'adozione ed attuazione del Modello. Ciò al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, dell'Organo Amministrativo e, in ultima analisi, di tutta l'azienda nel suo insieme.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A. ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture aziendali, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- identificazione delle aree di rischio aziendali; questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività aziendale, mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, nonché la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di **mappatura dei processi a rischio**);
- verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale ed **identificazione delle azioni di miglioramento**, individuando modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di **gap analysis**);
- **predisposizione del Modello**, prevedendo l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 12 di 27
	PARTE GENERALE		

## 2.2. Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A. si è posta l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati rilevanti e degli illeciti in genere, nei processi a rischio.

La commissione dei reati rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere è comunque contraria alla volontà dell'Azienda, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato, e comporta sempre un danno per la società, anche se essa possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

Inoltre il sistema di controllo preventivo definitivo nel presente modello è finalizzato a:

- escludere che un qualunque soggetto operante nell'ambito della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive stesse.

## 2.3. Il sistema di controllo preventivo

Il presente Modello è ispirato ai seguenti principi generali di controllo:

- separazione dei poteri e delle funzioni;
- a nessuno devono essere attribuiti poteri illimitati;
- i poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, definite prevedendo, quando opportuno, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- il sistema organizzativo della società deve essere sempre sufficientemente formalizzato, chiaramente definito e conosciuto all'interno dell'organizzazione, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti;

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 13 di 27
	PARTE GENERALE		

- il sistema di controllo deve documentare le verifiche eseguite.

#### **2.4. Struttura**

Il presente Modello è costituito dalla presente parte generale e da una parte speciale, composta da più allegati, ognuno dei quali predisposto in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate nel decreto, periodicamente aggiornata.

#### **2.5. Verifica ed Aggiornamento del Modello**

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A. ha costruito il presente Modello sulla base della configurazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Poiché il modello è uno strumento finalizzato a rispondere alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza dello stesso alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio. Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo, competente all'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello, le integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie o opportune.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 14 di 27
	PARTE GENERALE		

### **3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO**

#### **3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello, il d.lgs. 231/2001 prescrive di affidare ad un organismo interno appositamente costituito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo autonomi poteri di iniziativa e controllo.

##### **3.1.1. Composizione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è un organo della Società, nominato dall'Organo Amministrativo. In particolare:

- a) le sue funzioni possono essere attribuite al Collegio Sindacale<sup>10</sup>, oppure, in alternativa,
- b) può essere costituito come organismo ad hoc, in composizione monocratica o pluripersonale; nel primo caso può esserne chiamato a farne parte un soggetto esterno (ad esempio un consulente), il quale si potrà eventualmente avvalere di un dipendente della società al fine di assicurare il migliore flusso informativo tra l'Organismo e le funzioni aziendali. In composizione plurisoggettiva, invece, esso sarà composto da almeno un soggetto esterno e da un soggetto interno alla società, in quanto si ritiene che in detta composizione l'Organismo di Vigilanza possa avere quei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione normalmente richiesti.

L'Organismo di Vigilanza nel suo complesso deve inoltre possedere strumenti e conoscenze tecniche proprie dell'attività di verifica e di controllo, nonché adeguate conoscenze di natura giuridica in merito al sistema delineato dal d.lgs. 231/2001. Tali requisiti possono essere posseduti da singoli membri dell'Organismo, che peraltro potrà ovviare a eventuali mancanze richiedendo la consulenza di figure professionali esterne.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e funzioni, non è soggetto al potere gerarchico e/o disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

---

<sup>10</sup> L'art. 6, comma 4 bis, d.lgs. 231/01, a seguito delle modifiche apportate dalla l. n. 183/11 e dal d.l. 212/11 prevede che *"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"*.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 15 di 27
	PARTE GENERALE		

Alla nomina, alla revoca e alla sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza provvede l'Organo Amministrativo con apposita delibera/determina, come di seguito specificato.

### 3.1.2. Durata in carica

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un triennio dalla data della nomina e sino alla successiva delibera/determina dell'Organo Amministrativo che provvede alla loro sostituzione.

### 3.1.3. Modalità di nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo Amministrativo e da questi può essere revocato.

#### a. Attribuzione al Collegio Sindacale delle funzioni di Organismo di Vigilanza

La cessazione del Collegio Sindacale per scadenza del termine e la revoca dell'incarico al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2400 c. 2 c.c., determina la contemporanea decadenza dall'incarico di Organismo di Vigilanza.

Qualora sia revocato l'incarico ad un Sindaco o a più Sindaci ai sensi dell'art. 2400 c. 2 c.c., l'Organo Amministrativo provvederà alla integrazione del Collegio Sindacale ai sensi di quanto previsto dal Codice Civile e detta integrazione avrà effetto anche sulle funzioni quale Organismo di Vigilanza. L'Organo Amministrativo può revocare, prima della naturale scadenza, attraverso una delibera motivata, il ruolo di Organismo di Vigilanza attribuito al Collegio Sindacale qualora vi sia omissione, in tutto o in parte, nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi. In caso di non unanimità della delibera di revoca, l'amministratore dissenziente può sottoporre la questione all'Assemblea alla prima adunanza utile.

#### b. Attribuzione a soggetti diversi dal Collegio Sindacale delle funzioni di Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo può, con delibera motivata, revocare il mandato all'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di incompatibilità.

Con il parere favorevole del Collegio Sindacale, l'Organo Amministrativo può altresì revocare, prima della naturale scadenza, attraverso una delibera motivata, il mandato ai

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	03/2020	16 di 27

membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia omissione, in tutto o in parte, nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi.

Il licenziamento del dipendente che faccia parte dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata dell'attribuzione e per i sei mesi successivi alla cessazione della stessa, oltre che per dimissioni, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, debitamente motivata previo parere favorevole di legittimità del Collegio Sindacale. La cessazione del rapporto di lavoro con la Società del soggetto interno, a qualsiasi causa dovuta, determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, salvo diversa delibera dell'Organo Amministrativo.

### 3.2. Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti ed i relativi poteri di iniziativa:

- a) vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- b) vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza a fini prevenzionali e funzionalità del Modello;
- c) curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti<sup>11</sup>, attraverso la formulazione di proposte all'organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
  - i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
  - ii. significative modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa,
  - iii. modifiche normative che modifichino il rischio per l'azienda;
- d) accertare eventuali violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, e segnalare alle competenti funzioni aziendali le violazioni per gli opportuni provvedimenti;

---

<sup>11</sup> Una prima fase prevede la presentazione delle proposte di adeguamento del Modello agli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale (quindi a seconda della tipologia e della portata degli interventi si tratterà del Personale, Amministrazione etc.). Seguirà la fase del *follow-up*, in cui si andrà a verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 17 di 27
	PARTE GENERALE		

- e) raccomandare all'Organo Amministrativo l'adozione di interventi per garantire l'efficace attuazione ed idoneità del Modello, con particolare riferimento alla prevenzione in materia di infortuni e malattie professionali, e del sottostante sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- f) vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel d.lgs. 231/2007 in materia di anticiclaggio<sup>12</sup> ed in tale contesto comunicare alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o fatti di cui vengano a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti i quali possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7 d.lgs. 231/2007 nonché comunicare, entro 30 giorni, al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49, comma 1, 5, 6, 7, 12, 13 e 14 d.lgs. 231/2007 e all'art. 50 di cui abbiano notizia<sup>13</sup>.

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti adeguati poteri di iniziativa e di controllo, che si estrinsecano su di un piano più operativo nella facoltà di:

- attivare le procedure di controllo;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio, volte a verificare il rispetto delle procedure aziendali;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare nonché aggiornare in conformità al Modello le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare, in

<sup>12</sup> Art. 52, comma 1, d.lgs. 231/2007.

<sup>13</sup> Art. 52 d.lgs. 231/2007.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	03/2020	18 di 27

conformità al Modello, la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza obbligatoriamente;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio e per l'attuazione del Modello. A tal fine all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.

Al fine di rafforzare l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, questi avrà facoltà di avvalersi di consulenti esterni, a spese della società, nel caso in cui vi sia la necessità di approfondire la vigilanza su un particolare settore.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società onde ottenere ogni informazione strettamente necessaria per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato o, ancora, ai fini della normativa antiriciclaggio. Fatto salvo in ogni caso il limite alla circolazione ed alla diffusione dei dati sensibili ai sensi della normativa della *privacy*.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

In conformità a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001<sup>14</sup> sono adottati nei confronti dell'Organismo di Vigilanza dei **flussi informativi** per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento delle cause che possono rendere o hanno reso possibile il verificarsi delle ipotesi rilevanti ai fini di cui si tratta. Tale obbligo di fornire informazioni è posto in capo, oltre che al sistema informatizzato, anche alle funzioni aziendali con riferimento alle attività potenzialmente a rischio reato e riguarda:

- a) le informative periodiche;
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

In particolare, le informazioni potranno riguardare:

---

<sup>14</sup> Art. 6: "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: (... omissis ...) d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	03/2020	19 di 27

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del decreto legislativo citato;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
- le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;
- le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
- altre notizie previste nell'ambito delle procedure operative del Modello (Parti Speciali).

L'obbligo di informazione all'Organismo di Vigilanza è esteso inoltre ai soggetti che vengano in possesso, anche tramite terzi, di notizie relative alla commissione di reati di specie nell'esercizio dell'attività aziendale o a pratiche non in linea con il Modello e con le norme di comportamento poste dal Codice Etico. Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, devono pervenire in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	03/2020	20 di 27

dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Al fine di consentire ai dipendenti e ai collaboratori dell'ente di poter segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni dei principi o delle procedure contenute nel Modello, la Società provvede alla creazione di apposita casella di posta elettronica ad accesso ed uso esclusivo dell'OdV.

### **3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e propone le modifiche ed integrazioni di volta in volta ritenute necessarie.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza linee di *reporting* all'Organo Amministrativo sia su base continuativa che su base periodica, almeno annuale. L'Organismo di Vigilanza ha infatti la responsabilità di tenere informato l'Organo Amministrativo:

- mediante una relazione annuale sullo stato di avanzamento del programma di verifiche periodiche ed a campione, nonché sullo stato di attuazione del Modello; copia di tale relazione viene inviata anche al Collegio Sindacale;
- con tempestività, sulle violazioni rilevanti riscontrate al Modello, che possano far supporre la commissione o il tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione del Decreto.

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, invitandolo a fornire informazioni in merito allo stato di attuazione delle proprie attività. Tale facoltà spetta anche al Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo e messa a disposizione degli organi di volta in volta coinvolti.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A. ha adottato alcune forme di tutela nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per evitare rischi di ritorsioni a suo danno per l'attività svolta: in particolare è previsto che ogni atto modificativo o interruttivo del rapporto della società con i soggetti che compongono l'Organismo di Vigilanza sia sottoposto alla preventiva approvazione dell'Organo Amministrativo.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 21 di 27
	PARTE GENERALE		

#### **4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE**

##### **4.1. Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti**

Il presente modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede della Società ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

Il Modello, inoltre, è pubblicato per estratto sul sito aziendale della Società.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, d'intesa con le funzioni aziendali, raccomanda programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

##### **4.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni**

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A. provvede all'informazione dei soggetti che operano per conto dell'azienda sotto la vigilanza ed il coordinamento degli apici aziendali, in particolare ai consulenti e/o collaboratori esterni a vario titolo, che operassero in aree e con attività a rischio, della esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda, che consentono la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 22 di 27
	PARTE GENERALE		

## **5. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **5.1. Obiettivi del sistema disciplinare**

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo ai soggetti, in quanto tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società, la quale, si ricorda, con l'adozione del Modello, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine nel mercato.

### **5.2. Struttura del sistema disciplinare**

#### **5.2.1. nei confronti dei Dipendenti**

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure:

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni,
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni del vigente C.C.N.L., sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 23 di 27
	PARTE GENERALE		

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ovvero da un dirigente della rappresentanza sindacale aziendale.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e notificata per iscritto al lavoratore nel termine ordinario di dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

### **5.2.2. nei confronti dei Dirigenti**

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte dei dirigenti, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L., determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, ivi compreso, nei casi più gravi, il licenziamento nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970; resta ferma per la Società la possibilità di valutare e formulare ogni richiesta risarcitoria per il ristoro dei danni cagionati in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta,
- multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare,
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate,
- spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di attività a rischio, compatibilmente con le esigenze della organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.,
- licenziamento per giusta causa.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 24 di 27
	PARTE GENERALE		

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenute presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

### **5.2.3. nei confronti degli Amministratori e dei componenti del Collegio sindacale**

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa l'Assemblea, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Le eventuali sanzioni applicabili possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- revoca dell'incarico.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare sul rispetto, da parte del personale di S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A., delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli Amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla sua direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli Amministratori dai predetti soggetti.

In caso di violazione del Modello da parte di uno dei membri del Collegio sindacale, della violazione verrà informato il Collegio sindacale nella sua interezza, affinché possa adottare

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 25 di 27
	PARTE GENERALE		

tuti i provvedimenti più opportuni, dopo aver sentito il CdA, ivi compresa la revoca dall'incarico del Sindaco responsabile della violazione.

Nel caso in cui la violazione sia commessa dal Collegio sindacale nella sua interezza, del fatto verrà informato il CdA, il quale provvederà all'assunzione dei provvedimenti disciplinari ritenuti più opportuni, ivi compresa la revoca di tutti i sindaci componenti il Collegio sindacale.

È in ogni caso fatta salva la possibilità per la Società di agire in giudizio per ottenere il risarcimento dei danni subiti.

#### **5.2.4. nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni**

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni dell'azienda, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

#### **5.2.5. nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza**

Qualora l'Organo amministrativo fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, dal richiamo scritto fino alla loro sostituzione.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2020	Pagina 26 di 27
	PARTE GENERALE		

## 5. IL CODICE ETICO

L'adozione da parte dell'azienda, attraverso il Codice Etico, di principi etici, rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili per la prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti in un Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello; si tratta di un documento adottato formalmente dal Consiglio di Amministrazione della Società, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

S.I.F. IMPIANTI FUNIVIARI - LUSIA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	03/2020	27 di 27