

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale  Pagina 1 di 20
-------------	--	--------------------------------------

**Luca S.p.A.  
Soc. Unipersonale  
Assoggettata alla direzione e coordinamento di  
Sogedin Finanziaria S.p.A.**

***Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo  
ai sensi del Decreto Legislativo  
8 giugno 2001, n° 231  
(Disciplina della responsabilità amministrativa delle  
persone giuridiche, delle società e delle associazioni,  
anche prive di personalità giuridica)***

**PARTE GENERALE**

***Approvato dal Consiglio di Amministrazione il  
07/10/2022***

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 2 di 20

## INDICE

<b>DEFINIZIONI</b>	<b>3</b>
<b>CAPITOLO 1 - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b>	<b>4</b>
1.1. Sanzioni	5
1.2. Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa	6
<b>CAPITOLO 2 – LUCA S.P.A.</b>	<b>7</b>
2.1. La mission	7
2.2. La vision	7
2.3. Codice Etico (rinvio)	7
<b>CAPITOLO 3 – GLI OBIETTIVI DI LUCA S.P.A.</b>	<b>8</b>
3.1. Finalità del MODELLO	8
<b>CAPITOLO 4 – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA LUCA S.P.A.</b>	<b>9</b>
4.1. Aggiornamento, modifiche ed integrazioni del MODELLO	10
4.2. Relazione tra le componenti del MODELLO	10
<b>CAPITOLO 5 – ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>12</b>
5.1. Identificazione dell'ORGANISMO DI VIGILANZA	12
5.2. Funzioni e poteri dell'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
5.3. Reporting dell'ORGANISMO DI VIGILANZA nei confronti degli Organi Societari	14
5.4. Flussi informativi nei confronti dell'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
<b>CAPITOLO 6 – SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b>	<b>16</b>
6.1. Principi generali	16
6.2. Sanzioni per i lavoratori DIPENDENTI	16
6.3. Misure nei confronti degli amministratori	16
6.4. Misure nei confronti di collaboratori esterni	17
<b>CAPITOLO 7 – DIFFUSIONE E FORMAZIONE</b>	<b>18</b>
7.1. Diffusione del MODELLO	18
7.2. Formazione dei DESTINATARI	18
7.3. Informativa ai TERZI	18
<b>CAPITOLO 8 – PROTOCOLLI</b>	<b>19</b>
8.1. Protocolli	19
<b>ALLEGATI</b>	<b>20</b>

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 3 di 20

## Definizioni

<b>AZIENDA</b>	si intende <b>LUCA S.p.A. Società per azioni con socio unico, assoggettata alla direzione e coordinamento di Sogedin Finanziaria S.p.A.</b> con sede legale in <b>Via Giovanni XXIII, 1 - 31050 Monastier di Treviso (TV)</b> Codice Fiscale <b>00883360273</b> e tutte le sue unità organizzative.
<b>ALBERGO</b>	si intende l'albergo "ANTONY HOTEL" sito in Via Orlanda, 182 30173 Mestre – Campalto, Venezia (VE). L'Hotel è di proprietà dell' <b>AZIENDA</b> .
<b>CLIENTI</b>	si intende ogni persona fisica e/o giuridica che, rapportandosi con l' <b>AZIENDA</b> , usufruisce dei servizi da questa forniti.
<b>CODICE ETICO</b>	è il documento ufficiale dell' <b>AZIENDA</b> che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei propri "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, utenti,...). È parte integrante del <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> .
<b>DECRETO</b>	si intende il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n° 231 e le successive integrazioni/modifiche.
<b>DESTINATARI</b>	si intendono i componenti degli organi sociali, i <b>DIPENDENTI</b> , gli <b>ESPERTI</b> , i collaboratori a qualsiasi titolo e tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali o finanziari di qualsiasi natura con l' <b>AZIENDA</b> , ovvero agiscono per conto della stessa sulla base di specifici mandati (ad esempio: consulenti, fornitori, partner).
<b>DIPENDENTI</b>	si intendono tutti i prestatori di lavoro subordinato dell' <b>AZIENDA</b> con qualsivoglia funzione e qualifica, nonché coloro che, operando secondo qualsiasi modalità prevista dalla normativa in vigore, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell'interesse dell' <b>AZIENDA</b> .
<b>ENTE</b>	si intende qualsiasi persona giuridica alla quale si applicano pienamente le disposizioni di cui al <b>DECRETO</b> .
<b>ESPERTI</b>	soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la loro opera in favore o per conto dell' <b>AZIENDA</b> sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione libero professionale.
<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MODELLO)</b>	sistema di autodisciplina aziendale adottato dall' <b>AZIENDA</b> , la cui applicazione è sottoposta al controllo di un <b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b> . Vi sono richiamate le procedure da seguire nello svolgimento delle attività in maniera tale da prevenire la commissione di reati ex d.lgs. 231/2001 nel rispetto dei valori e dei principi enunciati nel <b>CODICE ETICO</b> .
<b>ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)</b>	organo costituito in forma collegiale o monocratica, dotato di autonomia ed indipendenza rispetto all'organo di gestione dell' <b>AZIENDA</b> e preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> .
<b>TERZI</b>	ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell' <b>AZIENDA</b> , o che comunque intrattiene rapporti con la stessa senza essere qualificabile come <b>DIPENDENTE</b> o <b>ESPERTO</b> .

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 4 di 20

## **CAPITOLO 1 - Il Decreto Legislativo n. 231/2001**

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il **DECRETO** ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa in sede penale a carico delle persone giuridiche (di seguito anche denominate Enti), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli **ENTI** nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

La responsabilità prevista dal **DECRETO** comprende i reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

I punti chiave del **DECRETO** riguardano:

- a) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'**ENTE**, ne possono determinare la responsabilità.

In particolare possono essere:

1. soggetti in posizione apicale, ovvero quei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'**ENTE** o di una sua unità organizzativa anche in via di fatto;
2. soggetti in posizione subordinata, ovvero coloro i quali sono sottoposti ai poteri di direzione o vigilanza dei soggetti di cui al punto 1;

- b) le tipologie di reato previste:

- 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 (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017];
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019];
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015];
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019];
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016];
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017];
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016];

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 5 di 20

- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018];
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018];
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021];
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021];
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018];
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161];
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018];
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019];
- Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019];
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva];
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel **DECRETO**.

## 1.1. Sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato ex **DECRETO** sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare le principali sanzioni interdittive ex **DECRETO** consistono in:

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 6 di 20

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

## 1.2. Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del **DECRETO** prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'**ENTE** per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'**ENTE** sia da soggetti apicali, sia da soggetti a questi sottoposti.

In particolare nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'**ENTE** stesso dimostri che:

- a. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO** idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del **MODELLO** nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un **ORGANISMO DI VIGILANZA** dell'**ENTE**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto **MODELLO**;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'**ODV**.

Per quanto concerne i soggetti non apicali, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'**ENTE** abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO** idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il **DECRETO** prevede, inoltre, che il **MODELLO**, debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'**ENTE** in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'**ODV**;
5. introdurre un *sistema disciplinare* interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel **MODELLO**.

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 7 di 20

## **CAPITOLO 2 – Luca S.p.A.**

---

L'**AZIENDA** opera nel settore alberghiero.

### **2.1. La mission**

Antony Hotel assicura costantemente professionalità, ordine, pulizia, efficienza e cortesia, al fine di soddisfare al meglio le richieste dei clienti, azionisti e collaboratori.

### **2.2. La vision**

Consolidare Antony Hotel quale struttura di riferimento dell'ospitalità, grazie al sinergico impegno di ogni livello di organizzazione aziendale ed alla costante ricerca della migliore qualità dei servizi e dei prodotti offerti.

### **2.3. Codice Etico (rinvio)**

Il **CODICE ETICO** esprime i principi etici e di deontologia che l'**AZIENDA** riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali. Il **CODICE ETICO** esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al **DECRETO**, quale strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

Il testo del **CODICE ETICO** è riportato in allegato.

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 8 di 20

## **CAPITOLO 3 – Gli obiettivi di Luca S.p.A.**

L'**AZIENDA** al fine di assicurare condizioni sempre maggiori di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO** in linea con le prescrizioni del **DECRETO** e sulla base delle Linee Guida emanate dalle Associazioni di Categoria. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale **MODELLO** possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i **DESTINATARI**, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari nel rispetto dei principi etici e dei valori sui quali si fonda storicamente l'**AZIENDA**, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel **DECRETO**.

### **3.1. Finalità del MODELLO**

Il **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO** predisposto dall'**AZIENDA** si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree/i processi di possibile rischio nell'attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che possano essere commessi reati;
- definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'**AZIENDA** in relazione ai rischi/reati da prevenire attraverso:
  - a) un **CODICE ETICO**, che fissa i valori ed i principi di riferimento;
  - b) procedure formalizzate, tese a disciplinare i flussi decisionali e le modalità operative nelle aree aziendali (con particolare attenzione a quelle maggiormente "sensibili");
  - c) un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- determinano una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuiscono all'**ODV** il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del **MODELLO** e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto il **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO** si propone come finalità quelle di:

- dichiarare, promuovere e difendere i principi etici che caratterizzano l'operato dell'**AZIENDA**;
- migliorare il sistema di corporate governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati e delle violazioni al **CODICE ETICO** nell'ambito dell'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'**AZIENDA** nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'**AZIENDA**;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'**AZIENDA** che la violazione delle prescrizioni contenute nel **MODELLO** comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che l'**AZIENDA** non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui l'**AZIENDA** si attiene.



Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 9 di 20

## **CAPITOLO 4 – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO adottato da Luca S.p.A.**

Il presente **MODELLO** è costituito da una Parte Generale e da singole Parti Speciali, predisposte dall'**AZIENDA**, per le diverse tipologie di reato previste dal **DECRETO** e per le possibili violazioni ai valori espressi nel **CODICE ETICO**.

Nella Parte Generale, dopo un richiamo ai principi del **DECRETO**, vengono illustrate le componenti essenziali del **MODELLO** con particolare riferimento all'**OdV**, alla formazione del personale ed alla diffusione del **MODELLO** nel contesto aziendale, al sistema disciplinare, alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del **MODELLO** e ai protocolli previsti per il corretto svolgimento delle attività aziendali.

La Parte Speciale "0" trova applicazione per i comportamenti non conformi a quanto espresso nel **CODICE ETICO**, ossia per tutte le violazioni ai valori e principi etici individuati e dichiarati dall'**AZIENDA**.

La Parte Speciale "I" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 24 del **DECRETO**, ossia per i reati di 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.

La Parte Speciale "II" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. Art. 24-bis del **DECRETO**, ossia per i delitti informatici e trattamento illecito di dati.

La Parte Speciale "III" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 24-ter del **DECRETO**, cioè per i delitti di criminalità organizzata, e per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, cioè per i reati cosiddetti transnazionali.

La Parte Speciale "IV" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25 del **DECRETO**, cioè per i reati di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.

La Parte Speciale "V" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 25-bis del **DECRETO**, cioè per i reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

La Parte Speciale "VI" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-bis.1 del **DECRETO**, cioè per i reati che riguardano delitti contro l'industria e il commercio.

La Parte Speciale "VII" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-ter del **DECRETO**, cioè per i reati societari.

La Parte Speciale "VIII" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-quater del **DECRETO**, cioè per i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

La Parte Speciale "IX" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-quater.1 del **DECRETO**, cioè per i reati conseguenti alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

La Parte Speciale "X" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-quinquies del **DECRETO**, cioè per i reati contro la personalità individuale.

La Parte Speciale "XI" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-sexies del **DECRETO**, cioè per i reati di abuso di mercato, e per altre fattispecie in materia di abusi di mercato (rif. Art. 187-quinquies TUF).

La Parte Speciale "XII" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-septies del **DECRETO**, cioè per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

La Parte Speciale "XIII" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-octies del **DECRETO**, cioè per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio.

La Parte Speciale "XIV" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-octies.1 del **DECRETO**, cioè per i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 10 di 20

La Parte Speciale “XV” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-novies del **DECRETO**, cioè per i reati che riguardano delitti in materia di violazione del diritto d’autore.

La Parte Speciale “XVI” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-decies del **DECRETO**, cioè per i reati che riguardano induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria.

La Parte Speciale “XVII” trova applicazione per le tipologie specifiche dei reati previste ai sensi dell’art. 25-undecies del **DECRETO**, cioè per i reati ambientali.

La Parte Speciale “XVIII” trova applicazione per le tipologie specifiche dei reati previste ai sensi dell’art. 25-duodecies del **DECRETO**, cioè per l’impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

La Parte Speciale “XIX” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-terdecies del **DECRETO**, cioè per i reati di razzismo e xenofobia.

La Parte Speciale “XX” trova applicazione per le tipologie specifiche dei reati previste ai sensi dell’art. 25-quaterdecies del **DECRETO**, cioè per i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

La Parte Speciale “XXI” trova applicazione per le tipologie specifiche dei reati previste ai sensi dell’art. 25-quinquesdecies del **DECRETO**, cioè per i reati tributari.

La Parte Speciale “XXII” trova applicazione per le tipologie specifiche dei reati previste ai sensi dell’art. 25-sexiesdecies del **DECRETO**, cioè per i reati di contrabbando.

La Parte Speciale “XXIII” trova applicazione per le tipologie specifiche dei reati previste ai sensi dell’art. 25-septiesdecies del **DECRETO**, cioè per i delitti contro il patrimonio culturale e ai sensi dell’art. 25-duodevicies del **DECRETO**, cioè per il riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Si evidenzia qui come il presente **MODELLO** si integri e sia completato, sul piano delle specifiche procedure operative, con il Modello di organizzazione “privacy” ai sensi del Regolamento generale per la protezione dei dati personali 2016/679 (General Data Protection Regulation o GDPR).

#### 4.1. Aggiornamento, modifiche ed integrazioni del MODELLO

Essendo il presente **MODELLO** un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a del **DECRETO**), la sua adozione, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza dell’Organo Amministrativo di vertice dell’**AZIENDA**.

In particolare sono demandate all’Organo Amministrativo di vertice dell’**AZIENDA**:

- l’attività di verifica dell’aggiornamento dell’analisi dei rischi (da svolgersi con cadenza periodica);
- la responsabilità di modificare o integrare il **MODELLO**, a seguito della suddetta verifica, o comunque su proposta motivata dell’**ORGANISMO DI VIGILANZA**.

Tutte le modifiche e le integrazioni di cui sopra, saranno tempestivamente comunicate ai **DESTINATARI**.

#### 4.2. Relazione tra le componenti del MODELLO

Il **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO** adottato dall’**AZIENDA** si compone di tre distinte parti strumentali all’efficacia del **MODELLO** stesso:

1. **CODICE ETICO**, è lo strumento di portata generale per la promozione della condotta etica aziendale, ribadendo e facendo rispettare ai **DESTINATARI**, l’insieme dei valori etici e dei principi morali cui l’**AZIENDA** fa costante riferimento nell’esercizio delle proprie attività;

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 11 di 20

2. Sistema di procedure e attività di controllo, la cui sintesi è richiamata nelle Parti Speciali del **MODELLO**;
3. **ORGANISMO DI VIGILANZA**, la cui attività è fondamentale per la puntuale ed efficace applicazione del **MODELLO**.

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 12 di 20

## **CAPITOLO 5 – ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'**ORGANISMO DI VIGILANZA** nominato dall'**AZIENDA**, in linea con le Linee Guida delle principali Associazioni di categoria e con la normativa in materia, possiede le seguenti caratteristiche:

- **AUTONOMIA E INDIPENDENZA.** Riguardano l'iniziativa di controllo che deve essere priva di qualsiasi forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'**AZIENDA**, consentendo ad ogni membro deve avere accesso a tutti i documenti e le informazioni aziendali;
- **ONORABILITÀ.** La carica di componente dell'**ODV** non può essere ricoperta da chi:
  - i) è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria secondo la normativa vigente;
  - ii) è stato condannato con sentenza passata in giudicato (salvi gli effetti della riabilitazione):
    - a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria,
    - a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del Libro V del codice civile e nel R.D. n. 267 del 16/03/1942,
    - alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica,
    - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;
  - iii) si trovi in relazione di parentela con soggetti in posizione apicale o sottoposti dell'**AZIENDA**;
- **PROFESSIONALITÀ.** L'**ODV** possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali competenze, che unitamente ai precedenti requisiti garantiscono l'obiettività di giudizio, sono rilevabili dal curriculum professionale di ciascun componente;
- **CONTINUITÀ D'AZIONE.** L'**ODV** svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul **MODELLO** con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine direttamente derivanti dai vertici dell'**AZIENDA**. A tale proposito l'**ODV** si configura come struttura indipendente riferibile all'**AZIENDA**, alla quale non sono assegnate deleghe operative, né altre funzioni al di fuori di quanto riportato nel presente **MODELLO**;
- **DISPONIBILITÀ DI MEZZI ORGANIZZATIVI E FINANZIARI** necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni. Al fine di garantire il maggior grado di indipendenza possibile, nel contesto di formazione del budget aziendale l'Organo Amministrativo di vertice dell'**AZIENDA** dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, di cui l'**ODV** potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

### **5.1. Identificazione dell'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, lettera b, del **DECRETO**, l'**ORGANISMO DI VIGILANZA** è individuato e nominato formalmente dall'Organo Amministrativo di vertice, come organo monocratico composto da 1 membro con consolidate competenze in ambito legale.

Al fine di assicurare continuità operativa all'**ODV**, l'Organo Amministrativo di vertice dell'**AZIENDA** si impegna, qualora venisse a mancare (per qualsiasi motivo) l'**ODV**, a nominare tempestivamente il nuovo **ODV** nella persona del nuovo membro unico.

La nomina si perfeziona con la formale accettazione dell'incarico espressa da ciascun componente dell'**ODV**.

L'**ODV** dura in carica per tre anni, decorrenti dalla data di nomina.

Il trattamento economico dell'**ODV** viene determinato dall'Organo Amministrativo dell'**AZIENDA** contestualmente alla nomina.

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 13 di 20

## 5.2. Funzioni e poteri dell'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'ODV dell'AZIENDA è preposto a:

1. vigilare sull'applicazione del **MODELLO** in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal **DECRETO**;
2. verificare l'efficacia del **MODELLO** e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di riferimento e delle violazioni al **CODICE ETICO**;
3. individuare e proporre ai vertici dell'AZIENDA aggiornamenti e modifiche al **MODELLO** in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali, affinché questi li sottopongano all'approvazione dell'Organo Amministrativo di vertice dell'AZIENDA.

Su di un piano più operativo sono affidati all'ODV dell'AZIENDA, i seguenti compiti:

- a) verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di segnalare le necessità di adeguamento ai mutamenti della normativa di riferimento, dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine ciascun **DESTINATARIO** è tenuto a segnalare all'ODV le eventuali situazioni in grado di esporre l'AZIENDA al rischio di non conformità con quanto prescritto dal **MODELLO**. Tutte le comunicazioni devono essere inviate all'ODV in forma scritta, ovvero presentate personalmente mediante esposto verbale all'ODV; resta ferma la tutela della riservatezza della fonte della segnalazione conformemente alle norme in materia applicabili in via letterale o analogica (cd. *whistle blowing*);
- b) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del **MODELLO**;
- c) controllare l'implementazione di quanto previsto dai Piani d'Azione relativi a ciascuna attività a rischio, elaborati sulla base dell'analisi dei rischi svolta nell'AZIENDA, e verificarne l'efficacia;
- d) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del **MODELLO**, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV;
- e) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente **MODELLO** portate all'attenzione dell'ODV da segnalazioni, o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- f) verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del **MODELLO** per le diverse tipologie di reato (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal **DECRETO**, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

Al fine di rendere realizzabile l'attività dell'ODV, è necessario che:

- le attività poste in essere dall'**ORGANISMO DI VIGILANZA** non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo di vertice dell'AZIENDA è in ogni caso chiamato a svolgere attività di verifica sull'adeguatezza del suo intervento;
- l'**ORGANISMO DI VIGILANZA**, nel rispetto della normativa sulla privacy abbia libero accesso presso tutte le funzioni dell'AZIENDA - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e dal presente **MODELLO**;
- l'**ORGANISMO DI VIGILANZA** possa avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità e limitatamente ai compiti previsti dal **DECRETO** - dell'ausilio di tutte le strutture dell'AZIENDA.

Ogni informazione ritenuta rilevante, segnalazione, verbale e report previsti nel **MODELLO** sono conservati a cura dell'**ORGANISMO DI VIGILANZA**, nel rispetto della normativa sulla privacy, in un apposito archivio al quale è consentito l'accesso ai membri dell'ODV.

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 14 di 20

### 5.3. Reporting dell'ORGANISMO DI VIGILANZA nei confronti degli Organi Societari

L'ODV riferisce in merito all'attuazione del **MODELLO** e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse. In particolare, l'ODV provvede a dotarsi di un proprio Regolamento che dovrà esplicitamente indicare la struttura, i contenuti previsti e la frequenza di trasmissione di rapporti periodici circa lo stato dell'attuazione del **MODELLO** nell'**AZIENDA** nei confronti degli Organi Societari.

L'ODV dovrà, in ogni caso, riferire tempestivamente all'Organo Amministrativo di vertice dell'**AZIENDA** in merito a qualsiasi violazione del **MODELLO** ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza tramite segnalazione da parte dei **DESTINATARI**, o che abbia accertato durante lo svolgimento delle proprie attività.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'ODV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'ODV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del **MODELLO** od a situazioni specifiche.

### 5.4. Flussi informativi nei confronti dell'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'ODV deve essere informato dai **DESTINATARI** in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità dell'**AZIENDA** ai sensi del **DECRETO**. Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte e valutate dall'ODV eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati o comunque a comportamenti non in linea con le regole adottate in attuazione dei principi e delle indicazioni contenuti nel **MODELLO**;
- l'ODV in caso di accertata violazione verifica la coerente applicazione del sistema sanzionatorio.

Le informazioni affluiscono all'ODV principalmente:

1. In forma strutturata, a cura degli Organi Societari o del Responsabile di processo, al verificarsi dei seguenti eventi:

- esiti di ispezioni/verifiche, ricezione di atti e contestazioni da parte di soggetti pubblici (Ispettorato del lavoro, Corpo nazionale dei vigili del fuoco, INAIL, enti locali, Guardia di Finanza, Garante privacy, etc.);
- ricezione di provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o direttamente dall'autorità giudiziaria, dai quali si evinca che sono in corso indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, l'**AZIENDA**;
- insorgenza di situazioni di conflitto di interesse;
- procedimenti disciplinari relativi a violazioni del **MODELLO**, con segnalazione delle relative motivazioni e sanzioni;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai **DIPENDENTI**, in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al **DECRETO**, salvo divieto a dare tale informativa espresso dall'autorità giudiziaria;
- rapporti predisposti dalle funzioni/organi di controllo (compreso il soggetto incaricato della revisione legale dei conti) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del **DECRETO**, o delle previsioni del **MODELLO**;
- esiti delle delibere degli Organi Societari che possano comportare modifiche nella funzionalità e articolazione del **MODELLO** (es. variazioni della struttura organizzativa, modifiche della governance, del sistema di deleghe adottato dall'**AZIENDA** e modifiche delle linee di business);

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 15 di 20

- richiesta dell'**OdV**, attentamente calibrata, di elaborazione di report periodici per rispondere a specifiche esigenze informative.

2. In forma di segnalazioni da parte di **DESTINATARI**, o da parte di **TERZI**

L'**AZIENDA** incoraggia i **DESTINATARI** ed i **TERZI** a riferire tempestivamente all'**ORGANISMO DI VIGILANZA** ogni condotta illecita o, comunque, contraria al **CODICE ETICO** e di comportamento, della quale vengano a conoscenza in ragione dei propri rapporti con l'**AZIENDA**.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del **MODELLO** o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con i principi e valori espressi dall'**AZIENDA** nel proprio **CODICE ETICO**;
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione, o sospetto di violazione del **MODELLO**; le segnalazioni potranno essere presentate personalmente mediante esposto verbale all'**OdV**; resta ferma la tutela della riservatezza della fonte della segnalazione conformemente alle norme in materia applicabili in via letterale o analogica (cd. *whistle blowing*);
- le segnalazioni in forma scritta devono essere inviate per posta elettronica, all'indirizzo [chinellato231@gmail.com](mailto:chinellato231@gmail.com), ovvero per posta ordinaria, a Organismo di Vigilanza c/o Luca S.p.A. Via Giovanni XXIII, 1 31050 – Monastier di Treviso (TV), scrivendo sulla busta la dicitura RISERVATA;
- l'**OdV** esaminerà le segnalazioni ricevute, valutando se siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

L'**AZIENDA** si impegna a far sì che vengano garantiti i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante (fatti salvi gli obblighi di legge), e la tutela delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice civile, il **DESTINATARIO** o il **TERZO** che segnali in buona fede all'**ORGANISMO DI VIGILANZA** condotte illecite o, comunque, contrarie al **CODICE ETICO**, di cui sia venuto a conoscenza in ragione dei propri rapporti con l'**AZIENDA**, non può essere sanzionato.

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 16 di 20

## **CAPITOLO 6 – Sistema disciplinare e sanzionatorio**

### **6.1. Principi generali**

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel **MODELLO** è condizione essenziale per assicurare l'efficacia del **MODELLO** stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del **DECRETO** prevede che i **MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO** debbano «[...]introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello[...]».

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal **MODELLO** sono assunte dall'**AZIENDA** in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del **MODELLO** stesso possano determinare.

### **6.2. Sanzioni per i lavoratori DIPENDENTI**

I comportamenti tenuti dal lavoratore **DIPENDENTE** in violazione del **MODELLO** e del sistema organizzativo in esso richiamato sono da considerarsi illeciti disciplinari ai sensi dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati in **AZIENDA**.

Con riferimento alle sanzioni nei riguardi dei lavoratori **DIPENDENTI** disciplinati dai citati CCNL, queste vengono irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

In generale incorre nei provvedimenti di:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale;
- licenziamento con preavviso e T.F.R.;
- licenziamento senza preavviso e con T.F.R.;

il **DIPENDENTE** che violi le procedure interne richiamate dal presente **MODELLO** o adotti, nell'espletamento delle proprie attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del **MODELLO** stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti un'inosservanza di quanto stabilito dai doveri del lavoratore.

In ogni caso le sanzioni disciplinari dovranno essere applicate nel rispetto del procedimento regolato dal CCNL e secondo criteri di **proporzionalità** (riferiti alla gravità dell'illecito) e di **progressività** (avuto dunque riguardo alla sussistenza di precedenti con conseguente contestazione specifica della recidiva)

Il sistema disciplinare e i relativi provvedimenti vengono costantemente monitorati dall'**ODV** e dall'**AZIENDA**.

### **6.3. Misure nei confronti degli amministratori**

In caso di violazione del **MODELLO** da parte di Amministratori e Sindaci dell'**AZIENDA**, l'**OdV** informerà tempestivamente l'Organo Amministrativo di vertice, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci.

Tenuto conto che tali soggetti sono nominati dagli organi sopra indicati, nell'ipotesi in cui sia stata rilevata e accertata una violazione del presente **MODELLO**, si procederà alla convocazione dell'organo che ha effettuato la nomina per deliberare (deliberazione nella quale - in ipotesi che la violazione sia imputabile ad un Amministratore che sia anche socio – il socio dovrà necessariamente astenersi) i provvedimenti che riterrà



Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 17 di 20

opportuni, tra i seguenti, in ragione della gravità della violazione, secondo principi di proporzionalità ed adeguatezza:

- richiamo scritto e diffida al puntuale rispetto del **MODELLO**;
- revoca dell'incarico.

La condanna ad uno dei reati di cui al **DECRETO**, configura una giusta causa di revoca del mandato.

Nei casi in cui l'**ODV** ravvisi l'ipotesi di una grave violazione del Modello ed altresì il pericolo che l'attività di indagine possa essere compromessa dalla condotta di un Amministratore e/o Sindaco dell'Azienda, l'**ODV** dovrà informare tempestivamente l'Organo Amministrativo di vertice, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci affinché l'organo che ha effettuato la nomina valuti tempestivamente la sospensione cautelare dell'Amministratore e/o Sindaco coinvolto (adottando i provvedimenti più opportuni quali il divieto di accedere ai locali dell'Azienda, ovvero di accedere da remoto ai sistemi informatici aziendali, di contattare Dipendenti, Collaboratori e Consulenti dell'Azienda, etc.) per un tempo non superiore a 30 giorni, prorogabile, previa idonea motivazione da parte dell' **ODV**, per ulteriori 30 giorni.

L'Amministratore coinvolto non potrà avanzare alcuna pretesa risarcitoria nei confronti dell'**AZIENDA** a causa della predetta sospensione cautelare.

#### **6.4. Misure nei confronti di collaboratori esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni (sia **DESTINATARI** che **TERZI**), indipendentemente dalla forma contrattuale applicata, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente **MODELLO** potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. L'**AZIENDA** cura l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership* di tali specifiche clausole contrattuali che prevederanno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti all'**AZIENDA** dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal **DECRETO**.

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
Pagina 18 di 20		

## **CAPITOLO 7 – Diffusione e formazione**

### **7.1. Diffusione del MODELLO**

Il **MODELLO** entra in vigore a decorrere dalla data di Delibera della sua approvazione da parte dell'Organo Amministrativo di vertice dell'**AZIENDA**.

A partire da tale momento sono disponibili:

- la Parte Generale del **MODELLO** e il **CODICE ETICO**, in formato elettronico, sul sito internet dell'**AZIENDA**; gli stessi documenti, in formato cartaceo, vengono affissi sulle bacheche aziendali;
- l'intero **MODELLO** (Parte Generale e Parti Speciali), e le relative carte di lavoro, presso gli uffici della sede legale dell'**AZIENDA**.

In tutti i nuovi contratti di assunzione è previsto l'inserimento di un'informativa relativa l'adozione del **MODELLO**. Opportuni metodi di diffusione del **MODELLO** ai **DESTINATARI** e ai **TERZI** verranno elaborate ed attuate dall'**AZIENDA**.

### **7.2. Formazione dei DESTINATARI**

L'**AZIENDA** promuove la conoscenza del **MODELLO**, delle relative procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i **DESTINATARI** che sono pertanto espressamente tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione del medesimo.

A tal fine, l'**AZIENDA** organizza seminari ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza, per divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del **MODELLO** e dei principi del **CODICE ETICO**.

La formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei **DESTINATARI**, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per i **DESTINATARI** e viene formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza (o registrazione dell'accesso ai moduli formativi di tipo e-learning) e l'inserimento in una banca dati del nominativo e dell'eventuale esito del test finale.

### **7.3. Informativa ai TERZI**

L'**AZIENDA** s'impegna ad informare i **TERZI**, secondo i modi ritenuti più opportuni, che ogni comportamento da questi posto in essere in contrasto con i valori espressi nel **CODICE ETICO** e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal **DECRETO** potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

L'**AZIENDA** curerà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nei contratti, nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevederanno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti all'**AZIENDA** dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal **DECRETO**.

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 19 di 20

## **CAPITOLO 8 – Protocolli**

---

### **8.1. Protocolli**

Al fine dell'attuazione del presente **MODELLO**, sono da considerarsi protocolli ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b) del **DECRETO** le disposizioni organizzative interne, le procedure operative adottate nelle diverse aree aziendali e le relative mappature sintetiche delle attività.

In particolare, costituiscono protocolli ex d.lgs. 231/2001 le procedure comprese nel Sistema di Gestione attuato dall'**AZIENDA**, nella loro versione vigente.

Si riporta la suddivisione in cicli effettuata dall'**AZIENDA** in relazione al corpus dei protocolli vigenti:

<b>Ciclo di Business</b>	<b>Tipologia attività</b>
Direzione	Processi strumentali
Food & Beverage	attività operative
Room Division	attività operative

Per i processi strumentali sono da considerarsi protocolli tutte le specifiche operative adottate nelle diverse aree aziendali. Si precisa che tali Funzioni ricoprono generalmente un ruolo di autorizzazione, coordinamento o controllo all'interno delle attività svolte.

Luca S.p.A.	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	Parte Generale
		Pagina 20 di 20

## **ALLEGATI**

---

### **Codice Etico**

**Parte Speciale 0 – Violazione dei principi etici espressi dall'azienda**

**Parte Speciale I – 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**

**Parte Speciale II – Delitti informatici e trattamento illecito di dati**

**Parte Speciale III – Delitti di criminalità organizzata, reati transnazionali**

**Parte Speciale IV – Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione**

**Parte Speciale V – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**

**Parte Speciale VI – Delitti contro l'industria e il commercio**

**Parte Speciale VII – Reati societari (e corruzione tra privati)**

**Parte Speciale VIII – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**

**Parte Speciale IX – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**

**Parte Speciale X – Reati contro la persona e la personalità individuale**

**Parte Speciale XI – Reati di abuso di mercato e altre fattispecie in materia di abusi di mercato**

**Parte Speciale XII – Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui luoghi di lavoro**

**Parte Speciale XIII – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**

**Parte Speciale XIV - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**

**Parte Speciale XV – Delitti in materia di violazione del diritto di autore**

**Parte Speciale XVI – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

**Parte Speciale XVII - Reati ambientali**

**Parte Speciale XVIII - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

**Parte Speciale XIX – Razzismo e xenofobia**

**Parte Speciale XX - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**

**Parte Speciale XXI – Reati tributari**

**Parte Speciale XXII – Contrabbando**