

Parte generale

La Fabbrica di Lampadine Srl

Sommario

Obiettivi del documento	3
Il Modello	6
Analisi societaria	8
La metodologia per la mappatura dei rischi	9
Il Codice Etico	13
Il sistema disciplinare sanzionatorio	14
L'organismo di Vigilanza	17

Obiettivi del documento

Il Decreto Legislativo 231/2001, intitolato *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*, emanato l'8 giugno 2001 ed entrato in vigore il 4 luglio successivo, introduce nella legislazione italiana la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati:

- commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti;
- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La novità effettiva introdotta dal D. Lgs. n. 231/2001 consiste dunque nell'ampliamento della responsabilità a carico degli enti, considerato che, in precedenza il principio di personalità della responsabilità penale li escludeva infatti da ogni sanzione penale, diverse dal risarcimento dell'eventuale danno.

Le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 si applicano a persone giuridiche private riconosciute (fondazioni, associazioni riconosciute), le associazioni non riconosciute, le società di persone nessuna esclusa, nemmeno quella di fatto, le Società di capitali nessuna esclusa, gli Enti pubblici economici, tra cui le agenzie pubbliche (ASL, Enti strumentali delle Regioni o degli enti locali) e le aziende pubbliche per la gestione di servizi pubblici. A Fabbrica di Lampadine si applicano dunque le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo in oggetto.

Il Modello Organizzativo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, elemento fondamentale per la gestione della responsabilità di Fabbrica di Lampadine, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione del personale nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- prevedere una verifica periodica, e l'eventuale modifica del modello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è dunque sostanzialmente un documento, costruito come regolamento interno e adottato dall'ente in modo formale.

Il Modello Organizzativo individua, descrive e analizza i seguenti elementi:

- le attività svolte dalla Società in relazione al proprio oggetto sociale, utili ad individuare le aree di rischio di reato;
- i reati che potrebbero essere commessi dai soggetti in posizione apicale o dai sottoposti;
- i meccanismi e le procedure utilizzate dalla Società per prevenire i reati medesimi: cioè i protocolli che descrivano le modalità di corretto svolgimento delle attività aziendali a rischio di reato;

- le modalità di gestione delle risorse impiegate dall'ente ai fini della prevenzione dei reati;
- la composizione e il funzionamento dell'organo di controllo e vigilanza;
- il sistema informativo atto ad alimentare i flussi di informazione verso l'organismo di controllo, da parte del personale e della struttura dell'ente, e viceversa;
- la comunicazione e la formazione del personale ai fini della prevenzione dei reati;
- i meccanismi sanzionatori in caso di commissione di illeciti, violazione delle regole e delle procedure previste dal modello organizzativo;
- il codice etico adottato;
- le procedure di verifica periodica e di revisione dell'efficacia dei modelli e dell'organo di controllo e vigilanza.

Presupposto indispensabile affinché il Modello Organizzativo escluda effettivamente la responsabilità dell'ente in caso di reato, è che l'ente abbia costituito un proprio Organismo di Vigilanza, deputato al controllo ed al monitoraggio circa la corretta applicazione del Modello Organizzativo stesso, che può essere composto da uno o più soggetti in possesso di specifici requisiti di professionalità e competenza.

Le Società di formazione agiscono in un contesto di libera concorrenza, ma allo stesso tempo in rete con altri Enti, per offrire alla persona un'ampia gamma di servizi integrati e complementari. Tali relazioni, instaurate tra Regione Lombardia e operatori pubblici e privati, si identificano come un'applicazione del principio di sussidiarietà orizzontale, in cui il settore privato collabora con quello pubblico per attuare le politiche di istruzione, formazione e lavoro nell'interesse del territorio. Il processo può essere così riassunto:



Il modello operativo e di funzionamento degli enti che operano nella filiera formazione-lavoro è caratterizzato da un elevato livello di interazione e scambio informativo con la Pubblica Amministrazione

II Modello

Il presente Documento è costituito da una “Parte Generale” e dalle “Parti Speciali A, B, C, d ed È predisposte per le diverse tipologie di reato considerate di possibile rischio per la Società, contemplate nel Decreto. Nella “Parte Generale”, dopo una introduzione con i richiami al Decreto, vengono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all’Organismo di Vigilanza, la diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale, il sistema disciplinare e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

La struttura logico/documentale del Modello è composta dalla presente “Parte Generale”, il modello “Parte Speciale”, l’analisi del rischio, le procedure e le registrazioni.

Nella progettazione del proprio Modello, Fabbrica di Lampadine ha tenuto conto:

- delle linee guida della Confcommercio;
- delle Linee Guida della Regione Lombardia per la definizione di modelli degli Enti Accreditati che erogano servizi nell’ambito della filiera istruzione-formazione-lavoro
- delle sentenze di interesse;
- delle metodologie di valutazione di valutazione e gestione del rischio.

Le fasi seguite nella progettazione del Modello sono indicati nella pagina successiva.

**Fasi della
progettazione**

Delibera di adozione	<ul style="list-style-type: none"> • Formalizzazione della volontà del Consiglio di Amministrazione di adottare il Modello con assegnazione delle responsabilità relativa, in particolare all'Organismo di Vigilanza
Analisi societaria	<ul style="list-style-type: none"> • Statuto • Core business • Struttura organizzativa • Sistema di deleghe e procure • Sistema clienti • Rapporti con la pubblica amministrazione • Sistema Qualità
Mappatura dei rischi	<ul style="list-style-type: none"> • Reati presupposto applicabili • Processi sensibili • Aree ed attività a rischio reato • Grado di esposizione al rischio • Definizione dei protocolli e delle contromisure • Analisi del rischio residuo - rischio accettabile
Implementazione dei protocolli	<ul style="list-style-type: none"> • Programma temporale di implementazione • Responsabilità • Risorse assegnate • Reporting sullo stato di implementazione dei protocolli
Programma di formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione dei soggetti apicali • Formazione dei soggetti sottoposti • Formazione dei collaboratori • Formazione dei fornitori critici
Codice Etico	<ul style="list-style-type: none"> • Disposizioni generali • Principi etici di riferimento • Regole di comportamento
Sistema disciplinare e sanzionatorio	<ul style="list-style-type: none"> • Principi generali • Criteri per l'irrogazione delle sanzioni • Sistema sanzionatorio • Procedura disciplinare
OdV	<ul style="list-style-type: none"> • Nomina e regolamento • Monitoraggio del Modello: indicatori di reato • Audit finalizzati alla verifica dell'applicazione e dell'efficacia del Modello
Approvazione del Modello	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione delle responsabilità e delle modalità di approvazione ed aggiornamento

Analisi societaria

Come definito dallo Statuto, la Società gestisce i servizi della formazione professionale con particolare riferimento ai seguenti settori di attività:

- individuazione, promozione ed erogazione di servizi formativi e di orientamento;
- progettazione e gestione di specifiche attività di formazione;
- attuazione di interventi con particolare riferimento alle azioni rivolte alla formazione nell'area extra obbligo formativo.

Sistema delle deleghe e delle procure: le deleghe sono definite nello Statuto.

Sistema clienti: in conformità a quanto dettagliato nel Manuale Qualità "Erogazione dei servizi", il sistema clienti della Società è costituito:

- dagli organismi pubblici che hanno compiti di governo e finanziamento del sistema della formazione professionale, quali Regione Lombardia e Fondi Interprofessionali;
- dall'utenza extra obbligo scolastico;
- dalle aziende che agiscono sul territorio nazionale e che hanno necessità di formazione del proprio personale.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione: la Società è accreditata alla Regione Lombardia per l'erogazione dei servizi di istruzione e formazione professionale.

In conformità a quanto stabilito dallo Statuto:

- il Direttore è il rappresentante della Società nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- il Direttore ha la rappresentanza legale anche verso i soggetti esterni.

Sistema di Gestione per la Qualità certificato secondo la Norma UNI ISO 9001:2008: la Società è certificata per la Qualità.



La metodologia per la mappatura dei rischi

Identificazione dei reati presupposto:

- i reati sono quelli indicati agli artt. 24 e 25 del Decreto comprese le integrazioni successive;
- tra i reati presupposto, in base all'attività svolta dalla Società, sono stati individuati i seguenti da considerare all'interno del Modello:
 - o reati contro la Pubblica Amministrazione (parte speciale A)
 - o reati societari (parte speciale B)
 - o reati informatici (parte speciale C)
 - o reati contro il diritto d'autore (parte speciale D)
 - o reati per violazione delle norme antinfortunistiche (parte speciale E)

Identificazione dei processi sensibili

In conformità a quanto dettagliato nel Manuale di Qualità, i processi sensibili dal punto di vista della possibile commissione dei reati sono i seguenti:

Processi sensibili	Reati presupposto			
	Contro la PA	Societari	Informatici e contro il diritto d'autore	Violazione norme antinfortunistiche
Progettazione, organizzazione ed erogazione	X	-	X	X
Gestione della documentazione	X	X	-	X
Valutazione della competenza del personale	X	-	-	X
Selezione dei fornitori e approvvigionamento	X	X	-	-
Gestione della contabilità e degli adempimenti normativi	X	X	X	-
Rendicontazione delle spese	X	X	X	-
Controllo di gestione	X	X	-	-
Gestione amministrativa del personale	X	X	-	-

Identificazione delle aree a rischio

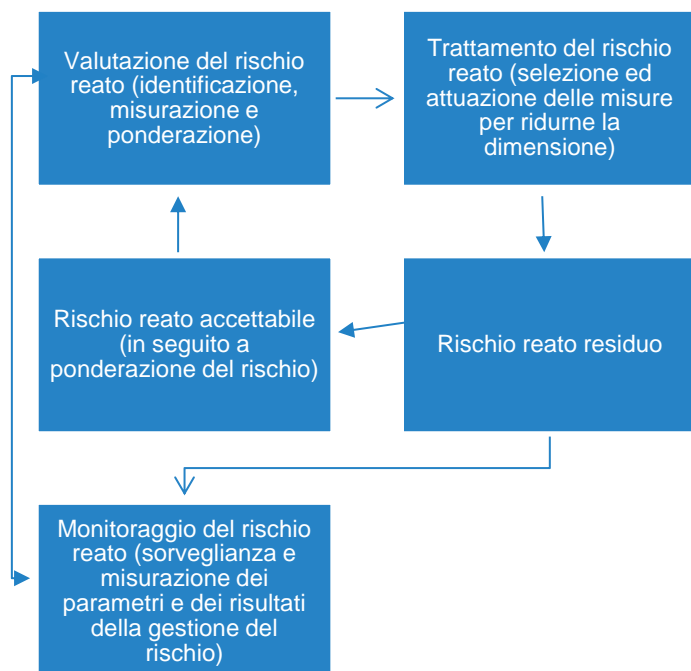
In conformità a quanto dettagliato nella sezione "Responsabilità della Direzione" le aree aziendali a rischio dal punto di vista della possibile commissione di reati sono le seguenti:

Processi sensibili	Area Struttura Centrale a rischio vs Reati presupposto			
	Contro la PA	Societari	Informatici e contro il diritto d'autore	Violazione norme antinfortunistiche
Formazione	DG – Form.	-	DG – Form	-
Gestione della documentazione	DG – Form – Amm	DG –Amm	DG – Form – Amm	-
Valutazione della competenza del personale	DG	-	-	DG – RSPP
Selezione dei fornitori e approvvigionamento	DG –Amm	DG –Amm	-	-
Gestione della contabilità e degli adempimenti normativi	-	DG –Amm	-	-
Rendicontazione delle spese	-	DG –Amm	-	-
Controllo di gestione	-	DG –Amm	-	-
Gestione amministrativa del personale	-	DG –Amm	-	-

In conformità a quanto dettagliato nella sezione "Erogazione del servizio" del Manuale Qualità, le attività aziendali a rischio sono riportate nella Parti Speciali A, B, C, D, e E.

La gestione del rischio è l'insieme di attività, metodologie e risorse coordinate per guidare e tenere sotto controllo un'organizzazione in riferimento ai rischi aziendali; nel caso specifico del Modello si tratta di rischio di commissione reati presupposto indicati dal Decreto.

Metodologia per il calcolo del rischio reato



Il grado di gravità assegnato ad ogni reato è stimato in base ai criteri riportati nella seguente tabella:

Valutazione della gravità del reato

Grado di gravità	Giustificativo del valore assegnato
3 (alto)	Reato che, se commesso, può provocare conseguenze giudiziarie gravi <ul style="list-style-type: none"> - Condanna a pene pecuniarie superiori a 5.000 euro - Condanna a pene afflittive superiori a 12 mesi
2 (medio)	Reato che, se commesso, può provocare conseguenze giudiziarie di media gravità <ul style="list-style-type: none"> - Condanna a pene pecuniarie comprese tra 2.000 e 5.000 euro - Condanna a pene afflittive comprese tra 3 e 12 mesi
1 (basso)	Reato che, se commesso, può provocare conseguenze giudiziarie lievi <ul style="list-style-type: none"> - Condanna a pene pecuniarie inferiori a 2.000 euro - Condanna a pene afflittive inferiori a 3 mesi

La Società in base a parametri oggettivi e all'esperienza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, assegna ad ogni reato il tasso di frequenza riportato nella seguente tabella:

Valutazione della probabilità che il reato sia commesso

Tasso di frequenza	Giustificativo del valore assegnato
3 (alto)	Reato con alta probabilità di verificarsi (50%>p<100%) – 4 volte ogni 3 anni
2 (medio)	Reato con media probabilità di verificarsi (10%>p<50%) – da 2 a 4 volte ogni 3 anni
1 (basso)	Reato con bassa probabilità di verificarsi (1%>p<10%) – non più di 1 volta ogni 3 anni
0 (nullo)	Reato con probabilità nulla di verificarsi (p<=1%) – meno di 1 volta ogni 3 anni

Valutazione dell'impatto del reato commesso

La Società in base a parametri oggettivi e all'esperienza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, assegna ad ogni reato la valutazione di impatto riportato nella seguente tabella:

Valutazione impatto	Giustificativo del valore assegnato
3 (alto)	Reato che, se commesso, può provocare conseguenze gravi (interruzione del servizio, perdita degli accreditamenti, perdita dei finanziamenti, destituzione della Direzione)
2 (medio)	Reato che, se commesso, può provocare conseguenze di media gravità (sospensione del servizio, sospensione degli accreditamenti, sospensione dei finanziamenti, sospensione della Direzione)
1 (basso)	Reato che, se commesso, può provocare conseguenze lievi (continuità del servizio, continuità degli accreditamenti, continuità dei finanziamenti, continuità della Direzione)

Valutazione complessiva connesso del rischio reato

Ad ogni singolo reato vengono assegnati il grado di gravità ed il tasso di frequenza e viene calcolato il 1° valore numerico del rischio in base alla seguente tabella:

Grado di gravità del reato (A)	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1
Grado di frequenza del reato (B)	3	2	1	0	3	2	1	0	3	2	1	0
1° valore numerico del rischio reato (D)=(A)*(B)	9	6	3	0	6	4	2	0	3	2	1	0

I rischi reato con valore 0 sono considerati accettabili e quindi non richiedono protocolli di prevenzione.

Ogni rischio reato precedentemente calcolato e che non risulti accettabile viene preso in considerazione in funzione dell'impatto sulle attività della Società, come indicato nella seguente tabella:

1° valore numerico del rischio reato (D)=(A)*(B)	9	9	9	6	6	6	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	1	1
Valutazione impatto (C)	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1
Valore numerico complessivo (E)=(D)*(C)	27	18	9	18	12	6	12	8	4	9	6	3	6	4	2	3	2	1

I rischi reato con valore complessivo ≤ 1 sono considerati dall'Organismo di vigilanza accettabili e quindi non richiedono protocolli di prevenzione o successivi riesamini di accettabilità.

I rischi reato con valore complessivo >1 e ≤ 2 vengono riesaminati dall'Organismo di vigilanza per definirne o meno l'accettabilità.

I rischi reato con valore complessivo >2 richiedono adeguati controlli di prevenzione

Per tutti i rischi reato complessivi precedentemente calcolati e considerati non accettabili, la Società mette in atto opportuni protocolli di controllo, il cui effetto viene valutato in base a parametri oggettivi e all'esperienza dei componenti dell'Organismo di vigilanza, come riportato nella seguente tabella:

Efficacia del protocollo	Significato del valore assegnato
10 (alto)	Protocollo particolarmente efficace, che riduce di 10 volte (una decade) lo specifico livello di rischio reato
5 (medio)	Protocollo ragionevolmente efficace, che riduce di 5 volte lo specifico livello di rischio reato
2 (basso)	Protocollo efficace per quanto è possibile, che riduce di 2 volte lo specifico livello di rischio reato
1 (nullo)	Protocollo che non è in grado di ridurre lo specifico livello di rischio reato

Valutazione dell'efficacia dei protocolli di controllo

I protocolli di prevenzione agiscono sulla frequenza di commissione del reato e non sulla sua gravità ed impatto.

L'effetto dei protocolli di prevenzione viene valutato dividendo il valore numerico complessivo del rischio (E) precedentemente calcolato per il grado di protezione sopra indicata.

L'accettabilità del livello di rischio reato residuo è valutata secondo la seguente tabella.

(E) senza protocollo di controllo	(E') con il protocollo di controllo	
E\leq1	Protocollo necessario non	Rischio reato residuo considerato accettabile
E$>$1 e \leq2	Protocollo necessario non (salvo conferma)	Rischio reato residuo che deve essere riesaminato dall'OdV per essere considerato accettabile
E$>$2	E' \leq 1	Rischio reato residuo considerato accettabile
E$>$2	E' $>$ 1 e \leq 2	Rischio reato residuo che deve essere riesaminato dall'OdV per essere considerato accettabile
E$>$2	E' \geq 2	Rischio reato residuo che deve essere riesaminato dall'OdV per essere considerato accettabile

Valutazione dell'accettabilità del rischio reato residuo

Il Codice Etico

Il Codice Etico, che costituisce l'insieme dei principi la cui osservanza è reputata di fondamentale importanza per regolare il funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine della Società, dettaglia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di Fabbrica di Lampadine nei confronti dei principali stakeholders:

- Gli organismi pubblici che hanno compiti istituzionali di rappresentanza delle esigenze formative e sociali;
- Gli organismi pubblici che hanno compiti di governo e finanziamento del sistema formativo
- I dipendenti
- I fornitori
- I collaboratori esterni
- Gli attori che agiscono sul territorio.

Le disposizioni del Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza e fedeltà (art. 2104 e 2105 c.c.), correttezza e lealtà (art. 1195 e 1395 c.c.) che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro.

Il Codice Etico dettaglia quanto segue:

- Disposizioni generali
- Principi etici di riferimento
- Regole di comportamento
- Salute, sicurezza e ambiente di lavoro
- Attuazione

Il sistema disciplinare sanzionatorio

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei soggetti sottoposti agli obblighi previsti dall'art 21004, comma 2, del codice civile, obblighi dei quali il contenuto del Modello rappresenta una parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle misure indicate nel Modello costituisce un adempimento contrattuale censurabile sotto il profilo disciplinare ai sensi dell'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori (legge 20 maggio 1990 n. 300) e determina l'applicazione delle sanzioni previste dal vigente CCNL dal presente Sistema disciplinare e sanzionatorio.

L'articolo 6, comma 2 lettera e) del Decreto prescrive che il Modello preveda *“un sistema disciplinare idoneo ad imporre adeguate sanzioni in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

La definizione delle sanzioni, che include elementi deterrenti e commisurati alla violazione commessa, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello, sono destinate a contribuire all'efficacia del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i soggetti interessati abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzino un reato ovvero non determinino responsabilità diretta della Società.

Il sistema opera indipendentemente dal processo e dai risultati di qualsiasi eventuale procedimento penale intentato dall'Autorità giudiziaria.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto viene costantemente monitorata dall'organismo di Vigilanza, che deve essere informato in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano sì competenza del Direttore.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- Mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle procedure previste dal Modello
- Mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- Violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- Omessa vigilanza da parte della Direzione sul comportamento dei propri collaboratori circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello.

Nell'ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- I tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- La presenza e l'intensità dell'elemento psicologico;
- L'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione;
- La prevedibilità delle conseguenze;
- Le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Principi generali

Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri:

- Gravità dell'inosservanza;
- Livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- Elemento soggettivo di condotta (dolo vs colpa)
- Rilevanza degli obblighi violati
- Conseguenze in capo alla società;
- Eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- Circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

Il grado di colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave. L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

Dipendenti

Il sistema sanzionatorio si basa sui principi di immediatezza e tempestività della contestazione della violazione, della concessione di termini per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata, della proporzionalità della sanzione applicata in relazione alla gravità della violazione commessa e al grado d'intenzionalità dell'azione o dell'omissione. I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra le procedure previste dall'articolo 9 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. In applicazione del criterio di correlazione tra la gravità delle infrazioni commesse ed i provvedimenti disciplinari contenuti nel vigente CCNL, sono previste le seguenti sanzioni:

- Richiamo verbale o scritto: sanzione, nei riguardi del dipendente che abbia compiuto una lieve inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello, adottando un comportamento non conforme ai principi del Modello nelle aree a rischio ovvero tollerando e non segnalando all'Organismo lievi irregolarità di cui sia venuto a conoscenza;
- Sanzione pecuniaria: sanzione nei riguardi del dipendente che abbia:
 - o Violato più volte le procedure previste dal Modello nell'espletamento di attività nelle aree a rischio;
 - o Tenuto un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello, ove in tale comportamento sia ravvisabile come un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello stesso;
 - o Violato reiteratamente l'obbligo di segnalare lievi irregolarità all'Organismo;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione: sanzione nei riguardi del dipendente che abbia:
 - o Violato le prescrizioni del Modello e adottato nelle aree a rischio un comportamento contrario agli interessi della Società, arrecando un danno alla stessa o esponendola a una situazione di pericolo in ordine a quanto stabilito dal Decreto;
 - o Violato l'obbligo di comunicare all'Organismo segnalazioni relative a gravi irregolarità tali da arrecare un danno alla Società ovvero esponendo la stessa a una situazione di pericolo in ordine a quanto stabilito dal Decreto.
- Licenziamento per giusta causa: sanzione nei riguardi del dipendente che abbia:
 - o Adottato, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una

- violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri s'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società;
- o Posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto.

Per quanto riguarda i collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con Fabbrica di Lampadine, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla Società stessa, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e delle procedure del Modello potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine di risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dalla Società.

L'Organismo verifica che nei singoli contratti siano inserite le specifiche clausole di cui al presente punto.

Collaboratori

Con riferimento ai soggetti costituenti l'Organo di Vigilanza, varrà quanto previsto per i collaboratori, salvo la specificità delle funzioni.

OdV

Di seguito sono riportate le modalità adottate da Fabbrica di Lampadine per applicare il sistema disciplinare e le relative sanzioni applicabili ai dipendenti:

Procedura disciplinare

- Rappresentanza: la Società riconosce e rispetta il diritto del dipendente ad essere accompagnato da un rappresentante, in qualunque fase della procedura disciplinare; la persona che accompagna il dipendente ha il diritto di presenziare a tutti i colloqui, ma non è autorizzata a rispondere al posto del dipendente;
- Diritto a presentare ricorso: tutti i dipendenti hanno il diritto di ricorrere contro qualsiasi decisione disciplinare ritenuta ingiustificata; i ricorsi devono essere presentati per iscritto al Direttore entro 5 giorni lavorativi;
- Procedura per l'applicazione del sistema sanzionatorio: ad eccezione di comportamenti illeciti gravi, la Società, nel rispetto dei termini e delle condizioni previste all'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori e della procedura prevista dal CCNL applicato, potrà sanzionare i dipendenti che commettano violazioni del Modello in conformità al sistema sanzionatorio del Modello;
- Decadimento dei richiami e delle ammonizioni: gli ammonimenti a carico del dipendente decadranno dopo 6 mesi di condotta soddisfacente.

L'organismo di Vigilanza

E' istituito presso la Società un organo con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del modello di organizzazione e gestione adottato da Fabbrica di Lampadine allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs 231/2001, recante "Disciplina delle responsabilità amministrative delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

Nomina e regolamento

L'Organismo è istituito presso Fabbrica di Lampadine con funzioni di vigilanza e controllo sul funzionamento, l'efficacia, l'adeguatezza e l'osservanza del Modello adottato al fine di prevenire i reati da cui può derivare la responsabilità amministrativa della Società, in ottemperanza alle disposizioni di cui al Decreto.

L'Organismo adotta un proprio regolamento al fine di disciplinare il proprio funzionamento, individuando, in particolare, poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.

Il Regolamento è stato approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione.

Audit

Finalizzati alla verifica dell'applicazione e dell'efficacia del Modello. Il Sistema Qualità prevede un audit interno condotto con frequenza almeno annuale al fine di monitorare la corretta applicazione di tutte le procedure.

Tale audit, integrato con un audit specifico condotto pure annualmente dall'organismo al fine di verificare la corretta applicazione dei protocolli definiti nelle Parti Speciali del Modello, viene considerato adeguato quale verifica dell'applicazione e dell'efficacia del Modello.

Monitoraggio del modello

Il riscontro oggettivo dell'efficacia del Modello è data dal modulo "indicatori di reato" in cui, per ciascuna delle tipologie di reato dettagliate nelle Parti Speciali, vengono riportati i valori numerici di opportuni indicatori identificati dall'organismo quali significativi.

Tali indicatori sono anche identificativi dei valori obiettivo.

Nel caso in cui essi non siano raggiunti, l'Organismo di Vigilanza indica le azioni correttive che la Direzione deve effettuare.

Rapporto periodico dell'OdV

Con cadenza semestrale, sulla base dei risultati dell'audit interno e dei valori degli indicatori di reato, l'Organismo redige un rapporto per la Direzione, al fine di mettere in evidenza:

- I punti di forza e di debolezza del Modello,
- Le eventuali modifiche da apportare;
- Lo stato di applicazione del Modello;
- Le azioni correttive da implementare.