

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/20021

PARTE GENERALE

DATA DI APPROVAZIONE	
27 Febbraio 2024	Prima emissione
Gennaio 2025	Aggiornamento novità legislative e modifica compagine societaria a seguito della fusione mediante incorporazione inversa della società PASTORINO S.R.L. nella società LOTO IMPIANTI S.R.L.
Novembre 2025	Modifiche grafiche e dei contenuti

LOTO IMPIANTI SRL

www.lotoimpianti.it

SEDE LEGALE
Via Arsenale 44/46
96100 Siracusa (SR)

UFFICI AMM.VI
C.da Bondifè snc
96010 Melilli (SR)

T. +39 0391 774811
MAIL. info@lotoimpianti.it
PEC. loto@pec.impreseisiracusa.it



Sistema di Gestione Certificato
ISO 9001 – ISO 14001 – ISO 45001

SOA CONSULT®
SOCIETÀ ORGANISMO DI ATTESTAZIONE

Capitale Sociale € 4.010.000,00 i.v. – N. 144686 R.E.A. di Siracusa - Cod. Fisc. e Part. IVA: 01738960895
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Igmgroup di C. Quercioli Dessenà e C. s.a.p.a. – C.F. 01693060897

INDICE

1. LA SOCIETÀ <i>LOTO IMPIANTI S.R.L.</i>	3
1.2. ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ	3
1.3. LA FUSIONE INVERSA MEDIANTE INCORPORAZIONE DELLA SOCIETA' PASTORINO S.R.L.	4
1.4. LE ATTIVITA' DELLA SOCIETA'	6
1.5. LA <i>GOVERNANCE</i> SOCIETARIA	9
1.6. IL CODICE ETICO DI <i>LOTO IMPIANTI SRL</i>	11
1.7. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI <i>LOTO IMPIANTI SRL</i>	11
2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
2.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
2.2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI <i>LOTO IMPIANTI SRL</i>	18
2.3. POTERI E COMPITI DELL' O.D.V.	20
2.4. I FLUSSI INFORMATIVI	21
3. SEGNALAZIONI E <i>WHISTLEBLOWING</i>.....	24
3.1. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI	24
3.2. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	25
3.2.1. SEGNALAZIONE ORDINARIE	25
3.2.2. SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE 231 E DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	26
a) CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	26
b) CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA	27
3.3. MISURE A TUTELA DEL SEGNALANTE	28
4. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	30
4.1. PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	30
4.2. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI	31
4.3. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI.....	33
4.4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ	34
4.5. SANZIONI APPLICABILI NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA IL DECRETO <i>WHISTLEBLOWING</i>	34

1. LA SOCIETÀ *LOTO IMPIANTI S.R.L.*

1.2. ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ

La *Loto Impianti S.r.L.* è una società a responsabilità limitata costituita nel dicembre del 2011 e rappresenta uno dei più qualificati protagonisti specializzati nella progettazione e realizzazione di impianti e di installazioni per il trattamento dei rifiuti urbani e speciali, nel rispetto delle più avanzate e moderne tecnologie.

Iscritta nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese del Sud Est Sicilia dal 2012 (Codice fiscale e numero d'iscrizione 01738960895) e nella sezione di Palermo dell'Albo Nazionale Gestori Ambientali (Numero iscrizione PA/014253) alla categoria 9, la Società, che ha la sede legale in Siracusa, via Arsenale n. 44/46, svolge prevalentemente le attività di *progettazione, realizzazione, gestione e manutenzione di impianti fissi o mobili, di smaltimento di rifiuti solidi urbani, speciali, tossici e nocivi, siano essi discariche o impianti a tecnologia complessa, ivi inclusi gli impianti di stoccaggio rifiuti, di trattamento chimico-fisico e/o biologico di rifiuti, di discarica per inerti, di termodistruzione di rifiuti in genere e di abbattimento fumi.*

Loto Impianti S.r.L. è un progettista e un *general contractor*, la cui attività prevalente, unitamente a quella relativa alla progettazione degli impianti, è anche quella della gestione o della direzione tecnica delle installazioni realizzate, spesso per il primo anno dalla data di approvazione del collaudo provvisorio, occupandosi anche dell'assistenza tecnica, della formazione del personale e dell'assistenza all'espletamento degli obblighi di legge.

Le tecnologie utilizzate in costante aggiornamento, la crescente sensibilità al tema ambientale ed il connubio tra l'approfondita esperienza maturata nel tempo ed il *know-how* acquisito hanno fatto di *Loto Impianti S.r.L.* un assiduo interlocutore delle Pubbliche Amministrazioni, in grado di risolvere problematiche tecniche, economiche e amministrative che coinvolgono la realizzazione e la gestione delle opere per la difesa ambientale.

1.3. LA FUSIONE INVERSA MEDIANTE INCORPORAZIONE DELLA SOCIETA' PASTORINO S.R.L.

In data 10.12.2024 la *Loto Impianti S.r.L.*, facendo seguito alla delibera dell'Assemblea dei soci del 18.10.2024, ha deliberato la fusione inversa per incorporazione della Società PASTORINO S.R.L., che è pertanto divenuta l'unico socio della società *Loto Impianti S.r.L.*

L'operazione di fusione, in particolare, per *Loto Impianti* scaturisce dall'esigenza di incrementare velocemente le proprie capacità strutturali e finanziarie al fine di poter eseguire al meglio e con maggiori margini il portafoglio commesse attualmente in essere e poterlo ampliare senza correre il rischio di non riuscire a gestire le importanti commesse con la precedente struttura societaria. Allo stesso tempo, la *Pastorino S.r.L.* ha diversificato le proprie attività, integrando quella principale dei servizi di Igiene Urbana con quella dei lavori pubblici, massimizzando lo sfruttamento della propria struttura imprenditoriale e ampliando significativamente il proprio *core business*.

In seguito all'avvenuta fusione, l'**oggetto sociale** della *Loto Impianti S.r.L.* è stato di conseguenza ampliato nei termini seguenti:

- a) progettazione, gestione, realizzazione, manutenzione del verde pubblico, di piante e alberi nonché delle aiuole spartitraffico;*
- b) manutenzioni e riparazioni diverse per conto terzi;*
- c) progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di edifici civili e industriali, impianti fissi e/o mobili, propri e/o di terzi, di smaltimento dei rifiuti solidi urbani, speciali, tossici e nocivi, siano essi discariche o a tecnologia complessa, ivi inclusi stazioni di trasferimento e/o conferimento rifiuti raccolti anche in modo differenziato, impianti di stoccaggio rifiuti, impianti di trattamento chimico-fisico e/o biologico di rifiuti, impianti di discarica rifiuti in genere anche trattati, impianti di discarica per inerti, impianti di termodistruzione di rifiuti in genere, impianti di abbattimento fumi;*
- d) progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di acquedotti e fognature;*

- e) progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti di potabilizzazione e trattamento delle acque, di depurazione delle acque reflue urbane, agricole, industriali pericolose e non pericolose o di qualsiasi altra provenienza;
- f) costruzione, gestione e manutenzione delle reti di illuminazione pubblica;
- g) esecuzione di studi di fattibilità e relativa organizzazione dei servizi inerenti l'igiene urbana;
- h) raccolta, trasporto, smaltimento dei rifiuti urbani ed assimilabili agli urbani, dei rifiuti urbani pericolosi e non pericolosi, dei rifiuti speciali, pericolosi e non pericolosi, compresa la raccolta differenziata dei rifiuti urbani e degli imballaggi, nonché dei rifiuti vegetali provenienti da aree a verde e dei rifiuti provenienti da attività cimiteriali di esumazione e di estumulazioni;
- i) spazzamento, manuale e meccanizzato, pulizia, innaffiamento e diserbamento di vie, piazze ed aree pubbliche, pulizia di mercati, macelli, cimiteri, gabinetti, fontane, monumenti, giardini e parchi pubblici, pulizia di impianti sportivi e di aree su cui insistono impianti sportivi;
- j) espurgo e pulizia di pozzi neri, pozzetti e caditoie stradali, condotte fognanti e smaltimento dei liquami provenienti dagli stessi, nonché la manutenzione ordinaria e straordinaria, compresa l'ispezione televisiva;
- k) gestione dei servizi di igiene urbana in genere e in particolare derattizzazione, demuscazione, disinfezione e disinfezione;
- l) trasporto e fornitura, con apposite autocisterne, di acqua potabile e non, a favore sia di privati che di enti pubblici;
- m) pulizia di immobili, di uffici pubblici e privati, di aree industriali, di spiagge e litorali;
- n) commercializzazione, intermediazione e vendita di rifiuti, di materiali e/o prodotti derivanti dalla raccolta differenziata e dal trattamento dei rifiuti sia solidi che liquidi;
- o) studio, progettazione e l'espletamento di attività inerenti la bonifica e messa in sicurezza di siti e beni inquinanti, ivi inclusa la caratterizzazione;
- p) lavaggio, disinfezione e manutenzione dei contenitori per la raccolta di rifiuti, anche in forma differenziata;

*q) noleggio e vendita di attrezzature, macchinari e attrezzature inerenti all'oggetto;
trasporto di merci, prodotti e qualsiasi altra cosa in genere, per conto proprio e/o di terzi*

1.4. LE ATTIVITA' DELLA SOCIETA'

Avendo conseguito l'attestazione di qualificazione alla esecuzione di lavori pubblici ai sensi del D.P.R. 207/2010, *Loto Impianti* vanta una Clientela in tutto il territorio nazionale che spazia in settore pubblico a quello privato ed annovera soggetti ed enti quali la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Protezione Civile; la Regione Sicilia - Assessorato Territorio e Ambiente - Dipartimento Acque e rifiuti di Palermo; RAP SpA - Risorse Ambiente Palermo; Intercantier Vittadello SpA di Linema (PD); Acea SpA di Roma e IGM Rifiuti Industriali di Siracusa.

Tra i principali lavori effettuati dalla Società si elencano:

- realizzazione di un impianto per il trattamento meccanico e biologico della frazione residuale e della frazione organica dei rifiuti urbani da realizzare in contrada Bellolampo (Comune di Palermo) 1° Lotto Funzionale (potenzialità: 375.000 t/a RU);
- RAP Palermo - Trattamento meccanico e biologico della frazione residuale e della frazione organica dei rifiuti urbani realizzato in contrada Bellolampo (PA);
- incarico professionale per la redazione del programma di *revamping* (verifica in loco presso l'impianto TMB di Bellolampo dello stato di consistenza funzionale dei sistemi di impianto e programmazione degli interventi eventualmente necessari in ordine di priorità per ricondurre l'impianto alla piena operatività);
- realizzazione di un impianto per il trattamento meccanico e biologico della frazione residuale e della frazione organica dei rifiuti urbani in contrada Bellolampo (PA) e condirezione tecnica per tutto il primo anno di gestione decorrente dalla data di approvazione del collaudo provvisorio, incluse l'assistenza tecnica, processistica e manutentiva al Direttore di impianto; l'assistenza all'espletamento degli obblighi di legge e la formazione del personale del gestore;
- progettazione di una piattaforma integrata per la gestione dei rifiuti urbani da realizzare nel Comune di Enna nonché l'ampliamento della vasca B2 della discarica e realizzazione di un impianto di trattamento meccanico biologico in contrada "Cozzo Vuturo" nel territorio di

Enna (potenzialità impianto: 55.700 t/a RU; volume discarica: 417.000 m³) e temporanea condirezione tecnica, incluse l'assistenza tecnica, processistica e manutentiva al Direttore di impianto; l'assistenza all'espletamento degli obblighi di legge e la formazione del personale del gestore;

- progettazione esecutiva e la realizzazione di tutte le opere, le somministrazioni, le forniture necessarie all'esecuzione dei lavori di copertura provvisoria e regimazione del biogas della discarica per rifiuti solidi urbani ubicata in contrada Cardona nel Comune di Siracusa (volume discarica: 1.200.000 m³);
- realizzazione di un impianto di trattamento RU di Oristano (volume discarica: 200.000 m³);
- esecuzione di lavori per il revamping della esistente centrale di recupero energetico di Terni (potenzialità 52 MW termici MCR);
- progettazione e l'esecuzione di interventi di riconversione ad impianto di compostaggio di qualità della struttura di trattamento rifiuti urbani in Località Zimmioni - Villasimius (CA) e successiva gestione temporanea dell'impianto (potenzialità annua: 9.360 t/a rifiuti organici da raccolta differenziata - potenzialità giornaliera: 30.00 t/g).

Nell'ambito del proprio oggetto sociale *Loto Impianti S.r.l.* può inoltre effettuare la progettazione, la costruzione, la gestione e la manutenzione di impianti di potabilizzazione e trattamento delle acque reflue urbane, industriali e agricole o di qualsiasi provenienza, nonché la costruzione, la gestione e la manutenzione delle reti di illuminazione pubblica.

Per lo svolgimento delle predette attività sociali, *Loto Impianti S.r.l.* ha facoltà di compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari, immobiliari e finanziarie ritenute necessarie o utili, potendo inoltre assumere partecipazioni in altre società ed imprese italiane o estere, ivi inclusi gli enti pubblici, aventi anche finalità analoghe o direttamente o indirettamente affini alla propria. Loto Impianti può anche svolgere, per le società partecipate e consociate, servizi tecnico-amministrativi e di coordinamento, servizi promozionali e di marketing.

Loto Impianti si avvale della *partnership* della Società IGM Rifiuti Industriali che presta supporto amministrativo generale e assistenza nella predisposizione di piani economico-finanziari, bilanci di verifica periodici, budget, report nonché nella predisposizione e invio di buste paga e connessi

adempimenti previdenziali. IGM fornisce inoltre servizi di assistenza di *work-station in house* e di supporto informatico attraverso l'utilizzo dei propri sistemi *hardware* e *software*.

Per le attività di esecuzione di opere di protezione e bonifica ambientale, costruzione di discariche ed impianti per il trattamento e il recupero dei rifiuti e manutenzione di edifici, *Loto Impianti S.r.L.* è stata giudicata conforme alle norme:

➤ **ISO 9001:2015**

La Società ha strutturato un Sistema di Gestione per la Qualità articolato in norme operative e metodologiche finalizzate alla gestione, al controllo ed al miglioramento continuo delle attività aziendali, al rispetto di tutte le prescrizioni cogenti e delle leggi in vigore, con l'obiettivo di implementare l'efficienza dei processi interni e migliorare gli standard di soddisfazione dei propri Clienti;

➤ **ISO 14001:2015**

Loto Impianti S.r.L. ha adottato misure atte a limitare e, ove possibile, annullare gli impatti negativi dell'attività aziendale nel rispetto dell'ecosistema, fissando come obiettivo primario la tutela e la salvaguardia dell'ambiente e del territorio in cui opera;

➤ **ISO 45001:2018**

Al fine di ridurre e prevenire i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, la Società ha adottato un sistema organizzativo fondato sull'osservanza dei principi e degli adempimenti obbligatori imposti dalla legislazione vigente, cui si aggiunge uno specifico sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro articolato secondo i dettami e gli *standard* della norma internazionale UNI ISO 45001.

I sistemi di gestione sopra indicati - secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria - si integrano con il presente Modello Organizzativo, contribuendo a rendere l'attività di LOTO IMPIANTI S.R.L. ulteriormente virtuosa e organizzata in base a rigidi protocolli.

In seguito all'operazione straordinaria di fusione per incorporazione inversa della Pastorino S.r.L. in Loto Impianti S.r.L., quest'ultima si avvale dei seguenti requisiti di natura patrimoniale dell'incorporata:

- Iscrizione all'albo degli autotrasportatori;
- Certificazioni SOA nelle categorie di opere generali e specializzate per classi superiori;

- Iscrizione all’Albo Nazionale dei gestori Ambientali: Cat. 1 – classe E; Cat. 4 - classe F; Cat. 5 – classe F; Cat. 9 – classe F.

1.5. LA GOVERNANCE SOCIETARIA

In seguito all’intervenuta fusione inversa per incorporazione, la Società PASTORINO S.R.L. è divenuto l’unico socio della *Loto Impianti S.r.L.* e, per l’effetto, il capitale sociale post fusione è di euro 4.010.000,00 ed è ripartito tra i soci (della Pastorino s.r.l.) nel seguente modo:

- alla società *Riciclo Argenta S.r.L.* per euro 410.000,00, pari al 10% del capitale sociale;
- alla società *IGM GROUP DIC. QUERCIOLI DESSENA E C. S.A.P.A.* per euro 3.609.000,00, pari al 90% del capitale sociale.

La Società è inoltre subentrata nella gestione di un appalto per la nettezza urbana del Comune di Augusta, in ATI con la IGM RIFIUTI INDUSTRIALI S.r.l.

La società è gestita da un Amministratore Unico, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e dotato dei poteri di firma e di rappresentanza dell’impresa sia di fronte ai terzi, sia in giudizio.

Per lo svolgimento delle attività amministrative e per il supporto informatico, *Loto Impianti* si avvale dei servizi resi dalla Società IGM Rifiuti Industriali Srl, con sede legale in Siracusa, Viale Montedoro n. 18 con la quale ha sottoscritto un contratto di *service* tecnico-amministrativo.

I principali servizi contabili e fiscali, quali la predisposizione del bilancio, la tenuta della documentazione contabile, la predisposizione e l’invio telematico della documentazione fiscale, sono affidati ad uno studio di professionisti, nel rispetto della normativa di riferimento.

La struttura della *governance* societaria si basa sulla chiara definizione delle attribuzioni dei poteri e delle mansioni aziendali.

Con specifico riguardo ai poteri di rappresentanza, *Loto Impianti* attribuisce il potere di assumere obbligazioni verso terzi esclusivamente a soggetti muniti di specifici e formali poteri, conferiti per iscritto: la “procura” è quel negozio giuridico attraverso il quale la Società attribuisce i poteri di rappresentanza nei confronti degli esterni alla Società.

Loto Impianti garantisce che i soggetti che intrattengano rapporti negoziali e/o di rappresentanza con l'esterno per conto della stessa devono essere dotati di formale procura che definisca nel dettaglio i poteri conferiti.

L'articolazione interna delle mansioni è invece basata sul principio della **segregazione delle funzioni, in base al quale le singole mansioni sono affidate a funzioni dotate di specifiche competenze tecniche e professionali, allo scopo di frazionare il potere tra i diversi attori della realtà aziendale, impedendo l'accentramento di poteri e favorendo al contempo l'attività di controllo sulle fasi più sensibili di ciascun processo aziendale.**

Il trasferimento di poteri da un soggetto ad un altro avviene per mezzo della cd. "delega", che costituisce un atto interno di attribuzione di funzioni e compiti.

La Società in particolare prevede:

- ✓ che ciascuna delega definisca in dettaglio i compiti e i poteri del delegato e del delegante, ivi compresi quelli di spesa e di autonomia gestionale, in coerenza con gli obiettivi aziendali;
- ✓ che il soggetto delegato sia tecnicamente idoneo e professionalmente qualificato allo svolgimento dei compiti affidati;
- ✓ che ciascuna delega sia conferita con atto scritto recante data certa e l'accettazione del delegato;
- ✓ la tempestiva e costante informazione circa la titolarità dei poteri delegati ed i relativi cambiamenti;
- ✓ il controllo periodico del rispetto dei poteri così come delegati.

Sotto tale ultimo profilo la Società verifica l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandandone la modifica o l'aggiornamento nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti o in presenza di mutamenti organizzativi o di altre anomalie.

1.6. IL CODICE ETICO DI *LOTO IMPIANTI SRL*

Il Codice Etico è un documento fortemente voluto dalla Società e contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi che *Loto Impianti* intende applicare in ogni settore della propria attività aziendale.

Il Codice Etico rappresenta, insieme al Modello Organizzativo adottato ai sensi del Decreto 231, del quale costituisce parte integrante, un importante e ulteriore strumento essenziale ai fini della prevenzione di condotte illecite che possano arrecare pregiudizio alla Società.

Tale documento mira infatti a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti definendo al contempo i principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'attenzione da parte di tutti i soggetti che operano al suo interno, pretendendone l'osservanza.

Il Codice Etico è vincolante per tutti i suoi Destinatari applicandosi a tutti coloro che rivestono una posizione apicale, ai dipendenti, ai collaboratori, ai fornitori nonché a chiunque altro abbia rapporti con *Loto Impianti*.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello Organizzativo ed entra in vigore all'atto della sua formale approvazione da parte dell'Assemblea dei soci.

1.7. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI *LOTO IMPIANTI SRL*

Loto Impianti S.r.L. ha deciso spontaneamente di adottare il presente Modello Organizzativo, allo scopo di migliorare ulteriormente gli standard delle proprie attività e di garantire - sia all'interno sia all'esterno della società – il pieno rispetto della legge, l'etica delle condotte e la totale trasparenza delle operazioni compiute, anche al fine di evitare che la Società possa essere coinvolta in procedimenti penali per reati presupposto commessi nel suo interesse o vantaggio da parte di soggetti che operano all'interno della sua organizzazione.

Attraverso la *Governance* aziendale e con l'adozione del presente Modello Organizzativo, *Loto Impianti S.r.L.* intende improntare la propria attività di impresa ai principi di legalità, trasparenza e

correttezza e adottare tutte le misure idonee a garantire lo svolgimento della propria attività nel rispetto della legge.

Il Modello Organizzativo adottato da *Loto Impianti S.r.L.*, ai sensi del Decreto 231/2001, è costituito dai seguenti documenti:

- il **Codice Etico**, che racchiude i principi etici e comportamentali;
- la **“Disciplina 231 e il Catalogo dei reati presupposto”**, nel quale sono sintetizzate le linee fondamentali della Disciplina 231 (Sezione I) e sono illustrate le singole fattispecie di reato in grado di far sorgere la responsabilità della Società (Sezione II);
- il Documento di **Risk Assessment**, che racchiude le attività di mappatura di tutte le attività e dei processi aziendali, esaminati sulla base del contesto aziendale di riferimento, al fine di valutare il rischio di verificazione di uno o più reati presupposto;
- la **Parte Generale** nella quale, oltre ad essere contenuta la descrizione della Società *Loto Impianti S.r.L.*, sono indicate le funzioni e i compiti dell’Organismo di Vigilanza, il sistema di segnalazione delle condotte illecite e delle violazioni del Modello 231 ed il Sistema Sanzionatorio;
- la **Parte Speciale**, dedicata all’individuazione degli illeciti potenzialmente rilevanti per la Società ed al sistema di controlli e protocolli interni adottati dalla stessa al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto;
- la **Procedura segnalazioni e whistleblowing e quella per la Gestione delle segnalazioni**, relative alle modalità di segnalazione e di gestione delle violazioni del Codice Etico, delle condotte illecite 231 (cd. reati presupposto) e delle violazioni del Modello 231;
- i **Protocolli 231** che definiscono i principi e le linee di condotta da adottare in ciascuna attività aziendale ritenuta a rischio di commissione di reato;
- la **Tabella riepilogativa dei Flussi Informativi** da e verso l’Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello Organizzativo è stato redatto sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria in ordine alla valutazione dei distinti processi di *risk assessment* e *risk management*, all’esito delle seguenti attività fondamentali:

a) Raccolta e analisi della documentazione

Preliminariamente sono stati acquisiti i dati e le informazioni relative al sistema organizzativo della Società.

b) As is analysis

Attraverso specifiche interviste (c.d. *audit*) ai soggetti responsabili della gestione amministrativa ed organizzativa della Società, sono state individuate le Funzioni aziendali, la ripartizione delle relative competenze specifiche, le attività concretamente svolte in tutti i settori aziendali e le relative modalità operative. I risultati di tali *audit* sono stati documentati in apposite verbalizzazioni, a disposizione dell’Organismo di Vigilanza.

c) Risk analysis

L’approfondita analisi delle caratteristiche organizzative della Società, dei processi decisionali, dei sistemi operativi e dei controlli all’atto esistenti, ha condotto all’individuazione delle cd. *aree a rischio di commissione reato* di *Loto Impianti S.r.L.* e alla valutazione delle relative probabilità di commissione. La valutazione del rischio, effettuata per ciascun reato presupposto contemplato dal Decreto 231, è stata elaborata sulla base di indici quali la gravità dell’illecito, la probabilità di esposizione al rischio, la presenza di eventuali precedenti storici e l’adeguatezza dei presidi preventivi adottati dalla Società (Tale attività è stata interamente ed analiticamente documentata all’interno del **Documento di Risk Assessment** allegato al presente Modello).

L’attività di analisi dei rischi (*risk assessment*), anche alla luce dei fatti oggetto dei procedimenti penali a carico della Società, ha consentito di individuare i settori aziendali maggiormente esposti al rischio di commissione di reati e, pertanto, meritevoli di particolare attenzione nella predisposizione del presente Modello Organizzativo.

Per una approfondita valutazione dei processi aziendali a rischio si rinvia al **Documento di Risk assessment** ed alla **Parte Speciale**, allegati al presente Modello.

a) Gap analysis

I dati relativi alle aree di rischio individuate e ai presidi esistenti hanno consentito di individuare eventuali carenze nel sistema organizzativo e di selezionare gli interventi idonei a prevenire in concreto la commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

b) Definizione di protocolli preventivi

Al fine di ricondurre la probabilità di commissione dei reati ad un livello cd. “accettabile”, sono state elaborate le regole di condotta ed i protocolli da adottare nelle attività aziendali a rischio. Sono state inoltre individuate le procedure da implementare ed applicare nello svolgimento delle suddette attività (principi generali, limitazioni di poteri, obblighi e divieti, sistemi di verifica e controllo), incrementando il sistema dei controlli e rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale.

Il sistema dei controlli e dei protocolli così delineato è stato infine integrato con il Codice Etico sulla base dei principi di sana, trasparente e corretta gestione dell’attività aziendale, nel rispetto del principio della separazione delle funzioni.

Il presente Modello è stato redatto tenendo altresì conto delle Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (e alle relative procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne), approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, della Guida Operativa per gli enti privati - Nuova disciplina “Whistleblowing” pubblicata da Confindustria nell’ottobre 2023, nonché del Documento redatto dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, d’intesa con l’ABI, il Consiglio Nazionale Forense e Confindustria, recante “*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. n. 231/2001*”.

Il Modello di *Loto Impianti* deve essere inoltre **comunicato** sia all’interno che all’esterno della propria organizzazione, secondo modalità e tempi definiti dall’Organismo di Vigilanza d’intesa con l’Amministratore Unico.

In particolare, la Società prevede che a tutto il personale ed ai vertici aziendali sia data apposita informativa relativa alla pubblicazione del Modello 231 e del Codice Etico sulla rete aziendale nonché della sua affissione nelle bacheche aziendali. Ai nuovi dipendenti la suddetta comunicazione sarà fornita all’atto della loro assunzione.

Loto Impianti provvede inoltre ad informare i fornitori, i collaboratori, i consulenti e i terzi in genere dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali contenute nel presente Modello 231 e nel Codice Etico. I contratti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole di tutela della Società in caso di contravvenzione alle predette prescrizioni nonché ai principi etici generali cui sono tenuti ad uniformarsi.

La Società assicura infine la pubblicazione di un estratto del presente Modello e del Codice Etico sul proprio sito internet.

Il Modello 231 deve inoltre essere **compreso** da tutti i suoi Destinatari. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, in accordo con l'Amministratore Unico, definisce annualmente i programmi di formazione e di informazione di tutti i soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite nonché del livello di rischio dell'area aziendale in cui operano.

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi *ad hoc* la cui partecipazione è obbligatoria e deve utilizzare un linguaggio chiaro, semplice e comprensibile a tutti.

Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste dal sistema disciplinare. È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'attuazione del piano di formazione, anche effettuando controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto 231, del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

In particolare, i corsi di formazione devono avere ad oggetto:

- ✓ il Decreto 231 e le sue successive modifiche;
- ✓ il Codice Etico;
- ✓ l'Organismo di Vigilanza;
- ✓ i reati presupposto
- ✓ le modalità di segnalazione delle violazioni;
- ✓ il Sistema Disciplinare.

Il contenuto delle attività di formazione viene aggiornato in relazione all'evoluzione della normativa di riferimento e del contenuto del Modello nonché ai mutamenti nell'organizzazione aziendale.

Il Modello di *Loto Impianti* deve essere, infine, costantemente **aggiornato** alla luce delle criticità emerse e dei mutamenti intervenuti nell'organizzazione aziendale e/o nella legislazione di

riferimento. Tali verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza che potrà avvalersi della collaborazione di professionisti esterni al fine di sottoporre all'approvazione dell'Amministratore Unico le eventuali integrazioni o modifiche ritenute necessarie ed opportune.

A tutti i Destinatari del Modello 231 deve essere data tempestiva comunicazione della versione aggiornata dello stesso.

2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La mera adozione di un Modello Organizzativo non è da sola sufficiente ad escludere la responsabilità del soggetto collettivo, essendo altresì necessaria l'istituzione di una attività di vigilanza sul suo funzionamento e sulla sua osservanza, attribuita a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'effettiva autonomia di tale organismo - definito appunto "Organismo di Vigilanza" o "O.d.V." - sussiste soltanto ove risulti l'assenza di ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice della società o, comunque, la sua non subordinazione al soggetto controllato (*cfr.* Cass. Pen., Sez. V, 18 dicembre 2013 n. 4677).

La giurisprudenza della Corte di Cassazione ha infatti ritenuto non adeguato ai fini esimenti un O.d.V. che prevedeva la partecipazione, in qualità di presidente, di un consigliere di amministrazione della società o, ancora, la presenza tra i suoi componenti di altri soggetti che, per i loro rapporti o il loro ruolo, non potevano essere considerati realmente indipendenti rispetto ai proprietari dell'ente stesso (Cass. Pen., Sez. II, 27 settembre 2016 n. 52316).

Secondo quanto specificato dalle Linee Guida di Confindustria, i componenti dell'O.d.V. devono inoltre essere dotati dei requisiti della onorabilità e della professionalità e devono svolgere le funzioni loro attribuite garantendo una continuità di azione.

Tali soggetti, in particolare, devono possedere competenze in attività ispettiva e consulenziale o conoscenze tecniche specifiche idonee a garantire l'efficacia dei poteri propositivi e di controllo ad esso demandati.

Infine, allo scopo di garantire una costante ed efficiente attuazione del Modello, l'O.d.V. deve configurarsi come una struttura dedicata a tempo pieno alla vigilanza sul Modello stesso che assicuri la conservazione e la tracciabilità della documentazione relativa all'attività espletata.

Dalla lettura del Decreto 231 emerge che la struttura dell'O.d.V. può variare in relazione alla natura e alle dimensioni dell'organizzazione aziendale nonché al tipo di attività svolta, ben potendo il

soggetto collettivo optare per l'istituzione di Organismo di Vigilanza *ad hoc* in composizione monocratica o plurisoggettiva.

La legge consente agli enti di piccole dimensioni di affidare tale compito direttamente all'organo dirigente e, ove si tratti di società di capitali, al Comitato per il controllo della gestione o al Collegio Sindacale. Sul punto, si evidenzia che l'attribuzione di tale duplice ruolo deve essere oggetto di attenta valutazione al fine di evitare in concreto l'insorgere di possibili conflitti d'interesse o di carenze nel sistema dei controlli. Ed infatti, sebbene la giurisprudenza di merito non consideri la concentrazione di funzioni di controllo diverse in capo al medesimo organo un elemento di per sé capace di svilire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, compete alla singola impresa circondare i membri dell'organo di controllo di rafforzate garanzie in modo da rendere questa soluzione organizzativa davvero efficace in ottica esimente.

2.2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI *LOTO IMPIANTI SRL*

Al fine di rispondere alle esigenze di autonomia e controllo richieste dal Decreto 231, la Società *Loto Impianti S.r.L.* ha costituito un Organismo di Vigilanza monocratico, nominato dall'Amministratore Unico composto, nel rispetto dei requisiti previsti dalla legge, da un componente esperto in materia giuridica in possesso di competenze specialistiche in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

Fermo restando quanto indicato nel proprio Regolamento, l'O.d.V. di *Loto Impianti* non deve versare in una delle seguenti condizioni di ineleggibilità e/o decadenza:

- a) *esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con l'Amministratore Unico, con gli organi di controllo e/o con i soggetti apicali della Società;*
- b) *titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c., ovvero esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto*

equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con persone fisiche direttamente o indirettamente titolari di tali partecipazioni;

- c) esercizio, anche solo potenziale, di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Società;*
- d) funzioni di amministrazione presso la Società o altre società collegate;*
- e) funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina di componente dell’O.d.V., di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;*
- f) rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di componente dell’O.d.V.;*
- g) sentenza di condanna, anche patteggiata o anche non passata in giudicato, emessa in Italia o all’Estero, per i delitti richiamati dal Decreto 231 o per reati che incidono sulla moralità professionale;*
- h) sentenza di condanna, anche patteggiata o anche non passata in giudicato, a una pena che comporti l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l’incapacità ad esercitare anche temporaneamente gli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.*

I principi di costituzione e di funzionamento dell’O.d.V. (nomina e revoca dei suoi componenti, poteri e doveri, determinazione delle cadenze temporali dei controlli, flussi informativi, registrazione e conservazione dell’attività svolta, etc.) sono disciplinati dal Regolamento dell’O.d.V., predisposto dal medesimo al momento della formale adozione del presente Modello 231 e del conferimento dell’incarico.

- L’O.d.V. resta in carica per la durata stabilita dall’Amministratore Unico all’atto della nomina; in assenza di una specifica determinazione cesserà le sue funzioni all’atto dell’accettazione della carica del nuovo componente.
- Il componente dell’O.d.V. deve comunicare all’Amministratore Unico l’esistenza di una delle predette condizioni costituenti causa di decadenza dalla carica, nonché di eventuali

procedimenti penali iscritti a proprio carico, secondo le modalità stabilite dal Regolamento dell’Organismo di Vigilanza.

- Per garantire la piena autonomia e la propria indipendenza, l’Organismo di Vigilanza si riporta direttamente all’Amministratore Unico. Quest’ultimo, in particolare, destina un apposito *budget* alle attività proprie dell’O.d.V. e delibera il compenso per lo svolgimento delle relative funzioni, oltre al rimborso delle spese sostenute e documentate inerenti alla carica.

2.3. POTERI E COMPITI DELL’ O.D.V.

L’Organismo di Vigilanza è deputato al controllo sul corretto funzionamento e sull’osservanza del Modello ed è tenuto a curarne l’aggiornamento sulla base delle modifiche intervenute nella legislazione di riferimento e nell’organizzazione aziendale.

In particolare, l’O.d.V.:

- a) *verifica l’efficacia del Modello rispetto alla prevenzione e all’impedimento della commissione dei reati previsti dal Decreto 231;*
 - b) *vigila sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello, rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni eventualmente ricevute;*
 - c) *segnala all’organo dirigente le condotte illecite e le violazioni del Modello che possano comportare l’applicazione di sanzioni e/o la responsabilità dell’ente;*
 - d) *formula all’organo dirigente le proposte relative agli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, resi necessari dalle accertate violazioni delle prescrizioni in esso contenute, dalle modificazioni dell’organizzazione aziendale o dell’attività concretamente svolta dall’ente nonché dalle modifiche legislative intervenute in materia;*
 - e) *cura la formazione del personale in materia di responsabilità amministrativa degli enti.*
-
- Al fine di garantire l’espletamento dei compiti affidati, l’Organismo di Vigilanza deve mantenere un flusso costante di informazioni con tutte le Funzioni aziendali, può svolgere controlli e verifiche a campione, attività di *internal audit* ed avere libero accesso a tutta la

documentazione necessaria allo svolgimento delle proprie funzioni avvalendosi, se del caso e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture societarie o di consulenti esterni.

- L'O.d.V. e i soggetti di cui lo stesso si avvale a qualunque titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali siano venuti a conoscenza nel compimento delle relative attività.
- Allo scopo di assicurare l'effettività delle attività poste in essere dall'O.d.V. e la sua continuità di azione, si rende opportuna la tracciabilità e la conservazione della documentazione di tutte le attività svolte quali, a titolo esemplificativo, la verbalizzazione delle riunioni, le relazioni o le informative specifiche, le segnalazioni o i *report* inviati e ricevuti.

2.4. I FLUSSI INFORMATIVI

Al fine di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del presente Modello, la Società ha istituito appositi canali dedicati alla trasmissione delle principali categorie di comunicazioni da e verso l'O.d.V., costituite da:

➤ Flussi informativi periodici (cd. *report*)

I *report* sono comunicazioni aventi ad oggetto informazioni relative al compimento di determinate attività in un particolare ambito aziendale. Tali scambi di informazioni devono avvenire tra le Funzioni aziendali di volta in volta indicate nei *Protocolli 231* e l'O.d.V. nonché tra l'O.d.V. e l'Amministratore Unico, secondo le cadenze temporali stabilite nel Modello 231.

➤ Segnalazioni di violazioni

La Società *Loto Impianti S.r.L.* assicura a tutti i Destinatari del presente Modello e ai soggetti terzi la possibilità di presentare - a tutela dell'integrità della Società - segnalazioni relative alle violazioni del Codice Etico e del Modello 231 nonché relative al compimento di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e del D. Lgs. n. 24/2023 (cd. Decreto *Whistleblowing*, v. *infra*).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente trasmesse all’O.d.V., dalle Funzioni aziendali competenti e, in ogni caso, dall’Amministratore Unico, le informative concernenti:

- ✓ *ogni fatto, notizia o evento relativo a circostanze che potrebbero determinare, anche solo potenzialmente, la responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231;*
- ✓ *le violazioni del presente Modello o degli atti che lo compongono;*
- ✓ *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 di cui al Decreto 231;*
- ✓ *le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;*
- ✓ *le notizie relative alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia Autorità pubblica di vigilanza;*
- ✓ *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 delle norme del Decreto 231;*
- ✓ *le notizie relative all’effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo comprese eventuali anomalie riscontrate rispetto ai principi in esso delineati e l’adozione di comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel Modello nonché le motivazioni che hanno reso necessaria e/o opportuna tale devianza.*

Ancora a titolo esemplificativo, devono essere obbligatoriamente trasmessi dall’O.d.V. agli organi di vertice di Loto Impianti S.r.L. e ai Responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta individuate le informative concernenti:

- ✓ *le violazioni delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico riscontrate, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali che possono collaborare nell’attività di accertamento e individuazione delle azioni volte ad impedire il ripetersi delle violazioni;*
- ✓ *eventuali carenze riscontrate nelle procedure attuative delle disposizioni del presente Modello;*

- ✓ *i progetti da attivare per il miglioramento del Modello stesso, compresa l'individuazione di nuove aree di attività della Società a rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto 231;*
- ✓ *la rendicontazione delle spese sostenute.*

Al fine di consentire a tutti i Destinatari del Modello una più agevole conoscenza e consultazione di tutti i flussi comunicativi da e verso l'O.d.V., è stato predisposto il documento - denominato “*Tabella Riepilogativa dei Flussi Informativi*” - allegato al presente Modello e costituente sua parte integrante.

3. SEGNALAZIONI E *WHISTLEBLOWING*

3.1. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI

Loto Impianti S.r.L. ha istituito appositi canali dedicati alla segnalazione di comportamenti, atti od omissioni - ivi compresi i fondati sospetti - di condotte che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che possono consistere, ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (attuativo della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, cd. Decreto *Whistleblowing*), in **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 (cd. reati presupposto)** e in **violazioni del Modello Organizzativo** adottato dalla Società.

Tali segnalazioni possono pervenire da tutti i Destinatari del presente Modello che ne siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. A titolo esemplificativo e non esaustivo, è considerato **segnalante**:

- il *lavoratore subordinato o autonomo*, ivi compreso quello il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato - se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali o durante il periodo di prova - o sia terminato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- il *lavoratore o il collaboratore* che fornisce beni o servizi o che realizza opere in favore di terzi;
- il *libero professionista* ed il *consulente*;
- il *volontario ed il tirocinante*, retribuito e non retribuito;
- l'*azionista* o che abbia funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza dell'ente, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

3.2. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il processo di gestione delle segnalazioni si distingue a seconda della tipologia di segnalazione effettuata. Ed infatti, per le segnalazioni concernenti le violazioni del Codice Etico che non costituiscono violazioni del Modello 231 o che non integrano un reato presupposto e per le segnalazioni cd. “ordinarie”, ossia che non rientrano tra quelle per le quali deve essere applicata la disciplina del *whistleblowing*, vige la disciplina interna dettata dalla Società, mentre per le altre categorie di segnalazioni dovrà essere applicata la normativa per la protezione del soggetto segnalante, ai sensi del D. lgs. 24/2023 (cd. Decreto *Whistleblowing*).

3.2.1. SEGNALAZIONE ORDINARIE.

Le segnalazioni delle condotte che costituiscono violazione dei principi del Codice Etico che non costituiscono violazione del Modello o comunque tutte le segnalazioni ordinarie devono essere redatte in forma scritta ed inviate all’Organismo di Vigilanza:

- ✓ all’indirizzo e-mail: segnalazioni@lotoimpianti.it
- o, in alternativa,
- ✓ all’indirizzo di posta ordinaria: **Organismo di Vigilanza c/o Loto Impianti Srl, via Arsenale n. 44/46, 96100 Siracusa.**

L’O.d.V. valuta tutte le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l’autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima. Ad esito dell’attività istruttoria l’O.d.V. può assumere, motivandole, le decisioni conseguenti archiviando la segnalazione o - in caso di evidenza di situazioni di violazioni del *Codice Etico* o nel caso in cui abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato - procedendo alla comunicazione delle proprie valutazioni all’Amministratore Unico ai fini disciplinari e sanzionatori.

3.2.2. SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE 231 E DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il soggetto che voglia effettuare una segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 (cd. reati presupposto) o di violazioni del Modello 231 deve utilizzare i canali di segnalazione interna e, in via residuale e nei casi specificati nei paragrafi che seguono, canali di segnalazione esterna, appositamente istituiti dalla Società *Loto Impianti S.r.L.*

a) CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

In accordo con quanto previsto dalla *Guida operativa per gli enti privati - Nuova disciplina whistleblowing*, elaborata da Confindustria nell'ottobre 2023, *Loto Impianti S.r.L.* ha deciso di attribuire il ruolo di **Gestore delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza**.

Le segnalazioni possono essere effettuate in **forma scritta**, anche con modalità informatiche, utilizzando l'apposita Modulistica messa a disposizione dalla Società (rinvio alla *Procedura 231 - Segnalazioni e Whistleblowing*) ed inviate:

- ✓ all'indirizzo e-mail: segnalazioni@lotoimpianti.it
- o, in alternativa,
- ✓ all'indirizzo di posta ordinaria: **Organismo di Vigilanza c/o Loto Impianti Srl, via Arsenale 44/46, 96100, Siracusa.**

Nel caso in cui il segnalante, il segnalato o la persona comunque coinvolta o interessata dalla segnalazione coincida con l'O.d.V., la segnalazione deve essere inviata all'organo amministrativo della Società al seguente indirizzo di posta ordinaria: **Amministratore Unico c/o Loto Impianti Srl, Via Arsenale 44/46, 96100, Siracusa.**

Le segnalazioni possono anche essere effettuate in **forma orale** attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con l'O.d.V. fissato entro un termine ragionevole.

I canali di segnalazione interna di della Società garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Una volta ricevuta la segnalazione l'O.d.V. deve:

- *rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;*
- *mantenere le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;*
- *dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;*
- *fornire riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;*
- *mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.*

b) CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

In ogni caso, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se al momento della sua presentazione:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;

- b) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica istituita dall'ANAC o in forma orale attraverso linee telefoniche con operatore dell'Ufficio competente o mediante un incontro diretto richiesto del segnalante.

3.3. MISURE A TUTELA DEL SEGNALANTE

Le persone che effettuano le segnalazioni delle violazioni indicate nel Decreto *Whistleblowing* hanno la possibilità di avvalersi di alcuni importanti strumenti di protezione a tutela della propria riservatezza e al fine di evitare ritorsioni. In particolare, l'identità della persona segnalante (cd. *whistleblower*, dall'inglese “colui che suona il fischetto”) non può essere rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Il segnalante non può inoltre subire alcuna ritorsione per motivi collegati alla segnalazione.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sono da considerarsi ritorsioni: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; la

conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso o la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Decreto *Whistleblowing* tutela anche soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche, come ad esempio:

- **il facilitatore** (che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- **le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate allo stesso da un rapporto affettivo o di parentela entro il quarto grado;**
- **i colleghi di lavoro** del segnalante;
- **gli enti di proprietà** del segnalante;
- **gli enti presso i quali il segnalante/denunciante/divulgatore lavora.**

Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli: le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro ai sensi della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) o del D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 (Contratti a tutele crescenti), in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

La tutela *whistleblowing* non opera quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (per una più approfondita analisi della disciplina delle segnalazioni, si rinvia alla *Procedura 231 - Segnalazioni e Whistleblowing*).

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE

4.1. PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La concreta attuazione del Modello Organizzativo risulterebbe inefficace senza la previsione di un idoneo sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle sue prescrizioni.

Il sistema sanzionatorio delineato dal Decreto 231 opera come presidio interno la cui funzione è di prevenire la commissione dei reati presupposto e l'applicazione alla Società di sanzioni 231, censurando in via immediata e anticipata non soltanto i comportamenti costituenti reato ma anche quelle condotte che, violando le disposizioni del Modello e del Codice Etico, possono potenzialmente diventarlo.

Loto Impianti ha adottato un sistema disciplinare basato sui principi di:

- *pluralità*: la Società ha individuato un ventaglio di sanzioni applicabili a chiunque non osservi le misure organizzative adottate;
- *proporzionalità*: le sanzioni sono applicate in ragione della gravità delle violazioni accertate o potenziali, delle mansioni aziendali ricoperte e/o delle qualifiche eventualmente possedute dal soggetto agente e della presenza di pregresse contestazioni;
- *pubblicità*: la possibilità di muovere un rimprovero al soggetto che ha violato le prescrizioni del Modello e del Codice Etico presuppone la conoscibilità di ciò che è consentito e di ciò che non lo è;
- *contraddittorio*: una volta formulata la contestazione specifica dell'addebito, la Società assicura la partecipazione del soggetto interessato al proprio procedimento disciplinare, al fine di garantire la possibilità di esercitare il diritto di difesa.

Nello specifico, il Sistema Disciplinare adottato da *Loto Impianti* definisce:

- **violazione o inosservanza lieve:** ogni violazione o inosservanza che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine, né conseguenze nei rapporti esterni della Società;
- **violazione o inosservanza grave:** ogni violazione o inosservanza di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal Codice Etico e/o dai Protocolli e dalle Procedure 231 tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa;
- **violazione o inosservanza gravissima:** ogni violazione o inosservanza di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal Codice Etico e/o dai Protocolli e dalle Procedure 231 tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal Decreto 231 o da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati dall'Amministratore Unico sulla base delle segnalazioni ricevute dal gestore del canale interno delle segnalazioni o direttamente.

4.2. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

La Società valuta con oggettività ed inflessibilità le violazioni del Codice Etico e/o dei Protocolli e dalle Procedure 231 nonché l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni contenute nel presente Modello, posti in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società. In caso di violazioni commesse dall'Amministratore Unico o dai Responsabili di Funzione, avuto riguardo anche a quanto stabilito dal contratto di lavoro vigente ed in relazione alla gravità del comportamento, potranno applicarsi le seguenti misure:

- censura orale:

- per le lievi violazioni o inosservanze di quanto stabilito dai Protocolli e dalle Procedure 231 previsti dal presente Modello o in seguito all'adozione di comportamenti negligenti di lieve entità;
 - in caso di tolleranza o messa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri soggetti.
- censura scritta a verbale:
 - applicabile alle violazioni o inosservanze punibili con il rimprovero verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es: violazione reiterata dei Protocolli e delle Procedure 231 o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico);
 - applicabile in caso di reiterata omessa segnalazione o di reiterata tolleranza di irregolarità lievi commesse da altri soggetti.
 - sospensione dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni o multa:
 - applicabile in caso di inosservanza grave dei Protocolli e delle Procedure 231 o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni contenute nel presente Modello o nel Codice Etico;
 - per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa.
 - revoca dall'incarico o licenziamento:
 - per le gravissime violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello o nel Codice Etico, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231 nonché per i comportamenti tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal medesimo Decreto;

È in ogni caso salva la facoltà di proporre azioni di risarcimento e/o responsabilità secondo le norme del codice civile.

4.3. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI

I provvedimenti disciplinari applicabili ai soggetti sottoposti all'altrui direzione e controllo nelle ipotesi di violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e/o del presente Modello, in ordine crescente di gravità, sono:

- il richiamo verbale:
 - per la violazione o inosservanza lieve di quanto stabilito dai Protocolli e dalle Procedure 231 o in occasione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico;
 - applicabile in caso di tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri soggetti.
- l'ammonizione scritta:
 - applicabile in occasione di violazioni o mancanze punibili con il richiamo verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es: violazione reiterata dei Protocolli e delle Procedure 231 o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico);
 - in caso di reiterata omessa segnalazione o reiterata tolleranza di irregolarità commesse da altri soggetti.
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni:
 - applicabile in caso di violazione o inosservanza grave dei Protocolli e delle Procedure 231 o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni contenute nel presente Modello o nel Codice Etico;
 - per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa.
- il licenziamento:

- per le violazioni gravissime delle prescrizioni contenute nel presente Modello, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231;
- per i comportamenti tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal Decreto 231, o tali da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro o da non consentirne più la prosecuzione.

Tali provvedimenti sono irrogati sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) e dei principi di proporzionalità e del contraddittorio sopra richiamati.

4.4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ

La violazione delle cd. "Clausole 231", contenenti l'approvazione specifica delle regole del Codice Etico e del Modello 231 di *Loto Impianti S.r.L.* da parte dei soggetti terzi quali Fornitori, Collaboratori, Consulenti esterni o *Partner* commerciali, può comportare l'attivazione obbligatoria delle clausole sanzionatorie inserite nei relativi contratti, nonché la risoluzione del rapporto contrattuale stesso.

È in ogni caso fatto salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni subiti in considerazione di tali condotte.

4.5. SANZIONI APPLICABILI NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA IL DECRETO WHISTLEBLOWING

Il Sistema Disciplinare di *Loto Impianti S.r.L.* prevede altresì l'applicazione delle misure esaminate nei paragrafi precedenti, graduate a seconda della gravità degli effetti prodotti, anche nei confronti di chi:

- abbia intenzionalmente effettuato segnalazioni rivelatesi false, calunniouse, diffamatorie o comunque nei casi di dolo, colpa grave e/o di segnalazioni effettuate al solo scopo di ledere l'immagine della Società;
- abbia compiuto un atto di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante;
- avendo commesso una violazione, abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- abbia violato gli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto *Whistleblowing*.

Resta ferma l'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie applicabili dall'ANAC.

Ulteriori sanzioni sono previste:

Nei confronti dell'A.U.:

- per la mancata istituzione dei canali di segnalazione o di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- per l'adozione di procedure di segnalazione non conformi al Decreto *Whistleblowing*.

Nei confronti del gestore delle segnalazioni:

- per il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- in caso di violazione del dovere di riservatezza.

Nei confronti della persona fisica responsabile:

- in caso di adozione di un atto di ritorsione.