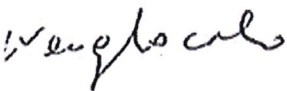




## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

(adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche)

Data	Motivo	Approvato dalla Società
28.10.2021	PRIMA STESURA	 <b>LINKS MANAGEMENT AND TECHNOLOGY S.p.A.</b> L'Amministratore (Giancarlo NEGRO)

**231**

MODELLO  
ORGANIZZATIVO  
AI SENSI DEL  
D. LGS. 231/2001

## 1. PREMESSA

La società di consulenza Links Management and Technology S.p.a. (di seguito Links) nasce nel 1999 con lo scopo di operare in maniera professionale ed organizzata nella progettazione e fornitura di servizi e soluzioni di “*management and technology consulting*” destinate in particolare al settore *finance*.

La sede legale ed operativa di Links è sita in Lecce in Via Rocco Scotellaro n. 55. Essa rappresenta sia un centro di sviluppo offshore per l'erogazione di servizi di sviluppo software, manutenzione e quality assurance, sia un centro di infrastructure management per l'erogazione di servizi di networking, security e system integration.

Links dispone, inoltre, di tre altre unità produttive: a Roma in Piazza Campo Marzio n. 3, a Milano in Via Messina n. 38 e a Bari in Via Dante Alighieri n. 25.

La sede di Roma e di Bari sono sedi operative presso cui viene svolta attività di consulenza e sviluppo software per il settore della Pubblica Amministrazione. In particolare, per la PA Centrale a Roma (Ministeri, Enti Previdenziali, Enti pubblici) e per la PA Locale a Bari.

La sede di Milano è una sede operativa presso cui viene svolta attività di consulenza e sviluppo software per il settore Finance ed una sede di rappresentanza utilizzata per facilitare la gestione dei rapporti con gli Istituti di Credito clienti.

La società Links è una società di consulenza che fornisce servizi e soluzioni di information technology per il Mondo Bancario, la Pubblica Amministrazione e le Imprese. Condivide gli obiettivi del Cliente progettando e realizzando soluzioni innovative in risposta a bisogni complessi. Links opera principalmente su tre differenti mercati (Finance, PP.AA. ed Industry); le aree di consulenza su cui Links annovera competenze e know-how tecnico-funzionali specifici sono i seguenti:

### CONSULTING SERVICES

- Workflow e Business Process Management
- Customer Relationship Management
- Business Intelligence and Data Warehousing (Scorecard e Dashboard; Enterprise Reporting; Analisi OLAP)
- Risk Management

### TECHNOLOGY SERVICES

- Information Management Services
- Enterprise Content Management

- Web Content Management
- Document Management System
- Enterprise portals
- Custom Made Software
- Web Design e Information Architecture
- Systems Integration
- Enterprise Architecture & SOA

#### OUTSOURCING SERVICES

- Infrastructure Management
- Disaster Recovery System
- Full Outsourcing IT Department
- Housing and Hosting
- Application Maintenance

### **1.1. L'assetto societario**

La compagine sociale di Links è rappresentata da due soci detentori del 50% di azioni ognuno. Attualmente la società è amministrata da un Amministratore Unico ma può essere amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre a sette membri, a scelta dell'Assemblea. L'Organo amministrativo dura in carica per tre esercizi sociali ed è rieleggibile.

Come da Statuto, l'Organo amministrativo ha i più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria della società ad eccezione di quelli per legge riservati alla competenza dell'Assemblea.

Gli Organi di controllo:

- Collegio Sindacale, costituito da 5 membri (3 effettivi e 2 supplenti);
- Società di Revisione.

Links è una società capogruppo avente partecipazioni in diverse società.

### **CERTIFICAZIONI**

Links detiene le seguenti certificazioni in corso di validità:

- **Certificazione UNI EN ISO 9001:2015 (Qualità)**
- **Certificazione UNI EN ISO 14001:2015 (Ambiente)**
- **SA8000:2014 (Responsabilità sociale)**
- **OHSAS 18001:2007 (Salute e Sicurezza sul lavoro)**

*In particolare*, la società ha adottato un sistema di gestione integrato Ambiente, Sicurezza, Qualità (SGI), al fine di pianificare e porre in essere le azioni necessarie per assicurare una corretta gestione degli aspetti ambientali (D. Lgs. 152/2006) e di sicurezza (D. Lgs. 81/2008) nelle varie fasi dell'attività produttiva in funzione delle tipologie e caratteristiche dei rischi di incidente rilevante individuati.

La presente stesura del Modello organizzativo 231 riserva particolare attenzione alle nuove fonti di responsabilità introdotte in materia e alle Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, gestione e controllo emanate da Confindustria lo scorso febbraio 2021 ed è stato oggetto di revisione e aggiornamento – rispetto a quella originariamente approvata – alla luce della mutata organizzazione aziendale e delle subentrate dinamiche di svolgimento dell'attività d'impresa.

La Links svolge la propria attività nel rispetto dei principi di:

- a) **Eguaglianza** ed Imparzialità - garantire l'uniformità di trattamento nei confronti di tutti i Clienti/Utenti, a parità di condizioni tecniche e nell'ambito di aree e di categorie omogenee;
- b) **Continuità** - assicurare un servizio continuo e regolare. In caso di disservizi, imprevisti ed eventi non programmabili, all'utenza sono fornite tempestivamente informazioni adeguate, in modo da limitare al minimo il conseguente disagio, garantendo, comunque, le prestazioni indispensabili per la tutela della salute e della sicurezza dei Clienti/Utenti;
- c) **Partecipazione** - garantire la partecipazione dei Clienti/Utenti, portatori di interessi pubblici o privati, cioè assicurare loro il diritto di accesso alle informazioni che li riguardano, di presentare reclami e istanze, di produrre memorie e documenti, di formulare osservazioni e suggerimenti per il miglioramento del servizio. Tali prerogative si intendono estese anche ad altri soggetti portatori di interessi diffusi costituiti in associazioni, comitati o altre forme di aggregazione;
- d) **Sicurezza** - attuare quanto previsto dalla normativa vigente in materia di

- sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/08 e D. Lgs. 106/09);
- e) **Cortesìa** - garantire al Cliente/Utente un rapporto basato sulla cortesia e sul rispetto. A tal fine tutti i dipendenti sono tenuti ad agevolare i Clienti/Utenti nell'esercizio dei diritti e nell'adempimento degli obblighi. Inoltre, sono tenuti a indicare le proprie generalità, sia nelle comunicazioni telefoniche sia nel rapporto personale. Al riguardo, il personale aziendale è munito di tesserino di riconoscimento ed è tenuto a esibirlo a chiunque ne faccia richiesta;
  - f) **Economicità** - gestire rigorosamente la totalità dei servizi secondo i principi di economicità;
  - g) **Efficacia ed Efficienza** - fornire i servizi che corrispondono agli obiettivi prefissati; quindi quelli che corrispondono alle attese dei cittadini, garantendo nel frattempo un utilizzo ottimale delle risorse;
  - h) **Tutela dell'ambiente** - operare nel campo della qualità della vita, svolgendo la sua attività nel rispetto e nella salvaguardia dell'ambiente e per la tutela della salute;
  - i) **Riservatezza** - gestire le informazioni concernenti, gli utenti, dei quali viene a conoscenza nell'espletamento della propria attività, nel rispetto della privacy secondo quanto previsto dalla Legge 675/96 s.m.i.;
  - j) **Trasparenza** – garantire la conoscenza dell'operato della società;
  - k) **Legalità** – rispettare le normative che regolano la vita d'impresa.

Ebbene, alla luce della sempre crescente attenzione che la società riserva alle procedure aziendali, da porre in essere nel pieno rispetto delle molteplici normative interferenti con l'attività d'impresa, la Società ha deciso di dotare la propria organizzazione del modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001: tanto al fine di evitare la commissione di reati da parte delle persone fisiche coinvolte nei cicli di produzione (valenza esterna e di "riflesso" del modello) ed il coinvolgimento successivo della società ai sensi dell'art. 6 del decreto 231, con ricadute possibili sulla attività aziendale, plasmandolo sulla ramificazione delle funzioni aziendali, riprodotte nell'allegato organigramma.

## 2. LE PREVISIONI DEL D.LGS. 231/2001

Dopo lunga gestazione internazionale, con D. Lgs. 08.06.2001 n. 231 entra in vigore una normativa di grande attualità ed importanza che introduce per la prima volta nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli enti, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

### A) Qual è il fondamento di tale responsabilità?

La società risponde per "i reati" commessi nel suo interesse "o" a suo vantaggio: **1)** dalle persone che hanno la legale rappresentanza, amministratori, direttori della società, ovvero, laddove ci siano più sedi, della unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; **2)** dagli amministratori di fatto; **3)** dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui ai nn. 1) e 2).

In altre parole ogni volta che il Pubblico Ministero acquisisce la notizia di reato ed iscrive nel registro degli indagati una persona - ad es. l'amministratore di una società che ha pagato una tangente per aggiudicarsi l'appalto nell'interesse della società - contemporaneamente iscrive in altro (specifico) registro anche la società "investigata" e procede all'accertamento degli illeciti (penale ed amministrativo) simultaneamente a carico di entrambi i soggetti inquisiti (quello fisico e quello giuridico).

Sia la "persona fisica" che la "società" dovranno nominare un difensore, e saranno loro garantiti gli stessi diritti e le stesse facoltà e si seguiranno le normali regole processuali penali nel corso dell'indagine preliminare, dell'udienza preliminare, durante il dibattimento in tribunale ed eventualmente nel processo d'appello.

In capo alla società grava dunque un titolo di responsabilità autonomo ancorché esso necessiti di un reato-presupposto posto in essere dai soggetti che vivono con la stessa un rapporto organico o dipendente.

Come può la società andare esonerata da responsabilità "amministrativa" per il fatto reato posto in essere dall'amministratore e/o dal dipendente?

La società (nell'interesse o a vantaggio della quale è stato realizzato il reato) che **non** ha adottato un proprio "modello di organizzazione e gestione" secondo quanto prescritto dal D. Lvo cit. **prima della commissione del fatto reato** non potrà mai andare esonerata da responsabilità. Opera in tali casi un regime di presunzione di colpevolezza "iuris et de iure", cioè assoluta.

Essa potrà al più attenuare la propria responsabilità (e sarà ammessa al patteggiamento) solo adottando prima dell'apertura del dibattimento un idoneo modello di organizzazione e gestione in grado di prevenire la commissione di reati della specie di quello che si è realizzato, risarcendo integralmente il danno cagionato dal reato e mettendo a disposizione (per la confisca) il profitto realizzato dal reato.

La società non risponde invece se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (il c.d. OdV.);
- c) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b);
- d) le persone di cui all'art. 5 lett. A) (organi apicali) hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- e) la commissione del reato (da parte dei soggetti di cui all'art. 5 lett. b) non è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

## **B) I modelli di organizzazione e di gestione**

Il D. Lvo non dice specificamente come deve essere costituito un modello, dice semplicemente che: esso deve essere idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati tassativamente dal D. Lvo stesso (di cui tratterò tra breve) e deve individuare le attività sociali nel cui ambito possono essere commessi reati; deve prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e la volontà della società in relazione ai reati da prevenire; deve individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; deve ancora nominare un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; deve infine introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

### **C) Le sanzioni**

Quelle previste per gli illeciti amministrativi derivanti da reato in capo alla società si distinguono in:

- a) sanzioni pecuniarie (art. 10) che si calcolano per quote aventi valore unitario da 258 € e 1.549 € ed irrogabili in numero minimo e massimo da 100 a 1000 (dunque una sanzione da 25.822,00 € a 1.549.871,00 €);
- b) sanzioni interdittive (artt. 13 e segg.) consistenti nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi ... e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- c) confisca (art. 19) con la sentenza di condanna (e comunque per addivenire ad un patteggiamento della pena) il giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato (alla P.A. ad es. che si costituisce parte civile nei confronti della persona fisica e dell'ente);
- d) la pubblicazione della sentenza (art. 18) che non comporta magari in sé un significativo esborso economico, ma costituisce sicuramente presupposto di un ingente danno d'immagine.

Preme sottolineare, per la sua concreta rilevanza pratica, che le misure interdittive (e/o quelle alternative del commissariamento giudiziale che si applica laddove la interdizione comporti interruzione dell'attività dell'ente tale da provocare un grave pregiudizio alla collettività) possono essere evitate solo se l'ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento ha: 1) risarcito integralmente il danno, 2) adottato ed attuato il proprio modello d'organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; 3) messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato al fine della confisca.

Dette 3 condizioni debbono concorrere!

### **Quali sono i reati presupposto?**

Dal 2001 data di entrata in vigore del D. Lvo cit. ad oggi una serie di provvedimenti legislativi integrativi hanno di molto ampliato il catalogo dei reati c.d. "sensibili" (cioè esclusivamente quelli tassativamente indicati).



Essi sono dettagliatamente elencati nella parte speciale del presente Modello di organizzazione e gestione.

### **3. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DEL MODELLO**

---

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una parte speciale.

La parte generale è composta da una parte introduttiva, concernente la società, le esigenze ex d.lgs. 231/01, la strutturazione del Modello, il Codice Etico, le regole di formazione e informazione con riferimento al Codice Etico ed al Modello, le regole di funzionamento dell'OdV, il sistema disciplinare, la modulistica.

La parte speciale illustra le fattispecie di reato sensibili ex d.lgs. 231/01, individua le conseguenti aree di rischio, introduce i protocolli e le procedure di prevenzione.

La parte generale, la parte speciale, le rispettive appendici ed i rispettivi allegati sono parte integrante del presente Modello di organizzazione e gestione.

Links è dotata di documentazione gestionale complementare che costituisce parte integrante del presente modello e che viene richiamata per le parti di competenza.

#### **3.1 L'analisi delle attività sensibili**

L'analisi delle attività sensibili consiste nell'individuazione e nell'esame dei processi aziendali, allo scopo di verificare:

- i precisi contenuti e le concrete modalità operative adottate, nonché la ripartizione delle competenze e delle responsabilità;
- la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001. Nello specifico è stata condotta un'analisi delle attività aziendali, dei processi direzionali ed operativi e del sistema di controllo interno. Le aree a rischio di commissione di reato sono state identificate attraverso l'esame puntuale della documentazione regolamentare e procedurale definita nell'ambito del sistema di gestione aziendale, integrate da interviste ai responsabili delle singole funzioni..

L'analisi ha consentito di:

- individuare le aree, i processi e le attività che risultano interessati da possibili casistiche di reato, compresi tra quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001;

- analizzare i rischi potenziali, anche in relazione ad una corretta valutazione delle misure di prevenzione attualmente esistenti e delle necessità di adeguamento/miglioramento;

La mappatura delle attività in cui esiste il potenziale rischio di commissione di reati ha consentito, tra l'altro, di definire in modo maggiormente preciso i comportamenti che devono essere rispettati.

I principi comportamentali rappresentano parte integrante del Codice Etico e di Comportamento, mentre specifiche regole di dettaglio sono contenute all'interno delle procedure e degli altri documenti che integrano il sistema di gestione aziendale in chiave 231.

### **3.2 Gli obiettivi del modello**

Il Modello 231/2001 di Links ha il principale scopo di definire regole aziendali volte a indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività individuate come sensibili, integrando o aggiornando le procedure e gli altri documenti del sistema di gestione aziendale.

Tutto ciò con l'obiettivo di:

- rendere noto a tutti i collaboratori interni dell'ente che eventuali comportamenti illeciti possono dare luogo a sanzioni penali per il singolo e sanzioni amministrative per la Società;
- assicurare la correttezza dei comportamenti dei collaboratori (interni ed esterni) di Links e di tutti coloro che operano in nome o per conto della società;
- rafforzare il sistema dei controlli interni, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- manifestare all'esterno le scelte in tema di etica, trasparenza e rispetto della legalità, che da sempre contraddistinguono l'operato di Links.

## **4. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO**

Elemento fondamentale ed imprescindibile nella diffusione dei principi organizzativi ed etici della società è il Codice Etico, che costituisce l'insieme dei principi che ispirano l'attività tutta di Links.

Il Codice Etico Links deve pertanto essere conosciuto da parte di tutte le funzioni aziendali (apicali e sottoposte, d'ora in avanti Destinatari), e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con Links stessa (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, fornitori, agenti, Pubbliche Amministrazioni, etc..., d'ora in avanti Terzi).

A tal fine Links:

- pubblica il Codice Etico sul sito internet societario;
- consegna il Codice Etico a tutti i Destinatari, che sottoscrivono per ricevuta l'apposito modulo;
- mette a disposizione nella bacheca aziendale il Codice Etico;
- informa tutti i Terzi circa l'avvenuta adozione del Codice Etico, del Modello di organizzazione e circa la nomina dell'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti OdV);
- inserisce i principi del Codice Etico nei contratti sottoscritti con terze parti-

L'omessa diffusione del Codice Etico, comporta violazione del presente Modello di organizzazione e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

#### **4.1. Formazione ed informazione dei destinatari**

Tutti i Destinatari devono essere formati ed informati in merito al d.lgs. 231/01, all'adozione del conseguente Modello da parte di Links ed a tutto ciò che questo comporta; Links cura ed organizza la tenuta di corsi di formazione ed informazione ai Destinatari legati all'ente da un rapporto organico di lavoro subordinato o da un vincolo collaborativo continuativo, incaricando all'uopo personale esterno qualificato. I Destinatari vanno formati al momento della loro assunzione o comunque entro sei mesi dalla stessa; ogni ventiquattro mesi, inoltre, occorre sottoporre tutti i Destinatari ai corsi di aggiornamento.

A tal fine si individuano quattro distinte modalità di tenuta dei corsi, differenziate sulla base delle mansioni ricoperte dai Destinatari, ovvero: organi apicali, organi di controllo, dipendenti amministrativi e dipendenti operativi.

## **5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

---

L'Organismo adempie al controllo della corretta applicazione delle regole organizzative delle quali si è dotata la società con l'approvazione del Modello Organizzativo e Gestionale 231 attraverso controlli periodici da effettuarsi con cadenza minima trimestrale e, comunque, da effettuarsi ogni qualvolta sia stato segnalato da parte dei Destinatari il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ricevuta la notizia (su propria iniziativa ovvero su segnalazione), l'Organismo – valutata la non manifesta infondatezza nei confronti dell'investigando (con le tutele previste dallo statuto dei lavoratori e dagli accordi sindacali) – la trasmette – completa degli atti di indagine relativi rigorosamente verbalizzati – alle autorità aziendali competenti ad irrogare la relativa sanzione, come specificamente prescritto nel “sistema disciplinare”.

L'Organismo, ai fini del rispetto del codice etico e del modello organizzativo, valutata la non manifesta infondatezza della notizia di avvenuta violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di soggetti non legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato o comunque ad esso riconducibile, opera in conformità a quanto previsto nel “sistema disciplinare”.

L'Organismo vigila inoltre sul conseguente iter disciplinare.

Inoltre, l'Organismo presidia l'attualità del Modello 231/2001, formulando all'Amministratore Unico / Consiglio di Amministrazione, proposte riguardo l'aggiornamento, adeguamento e perfezionamento del Modello sia in relazione alle eventuali inefficienze riscontrate sia in relazione al mutamento degli assetti normativi e/o aziendali.

### **5.1 Il Whistleblowing.**

Tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere devono riferire, liberamente, direttamente ed in maniera riservata, all'Organismo di Vigilanza.

Infatti, in data 14.12.2017 è stata pubblicata nella Gazzetta ufficiale la legge n. 179 del 30 novembre 2017, avente ad oggetto “*disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” che ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In relazione a tale normativa, è all'ODV che devono essere indirizzate le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Modello e/o configuranti la commissione o tentativo di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs 231/2001.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione ed in ogni caso sarà loro assicurata la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Le Segnalazioni pervenute devono essere ricevute, analizzate e gestite secondo il seguente Protocollo 231 "Gestione delle Segnalazioni".

## **6. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

---

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 "l'efficace attuazione del Modello richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

A tal fine la società si è dotata di un apposito sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale, nel rispetto dei principi sanciti dal codice civile, dallo statuto dei lavoratori nonché dal contratto collettivo nazionale di categoria.

**La violazione dei principi di cui al presente Codice e delle regole di cui al Modello di Organizzazione e Gestione, comportano l'applicazione del sistema disciplinare**

L'Organismo di Vigilanza, una volta appresa la notizia di commissione di illecito (o tramite segnalazione dei Destinatari o d'ufficio), ne vaglia la non manifesta infondatezza svolgendo gli opportuni accertamenti, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto del lavoro e sindacale, della privacy e dei diritti della persona.

Accertata la non manifesta infondatezza della notizia, l'Organismo ha il dovere di segnalare per iscritto la violazione alle competenti funzioni aziendali, che provvederanno a sanzionare il comportamento censurato ai sensi della normativa vigente, dei regolamenti e dei CCNL; l'Organismo ha altresì il dovere di controllare la

regolare e puntuale irrogazione delle sanzioni disciplinari previste in capo ai trasgressori.

La regolamentazione dettagliata del sistema disciplinare è rimessa a specifica sezione del Modello di Organizzazione e Gestione, di cui il presente Codice è parte integrante.

In ogni caso, la violazione dei principi fissati nel presente Codice, nel Modello di Organizzazione e Gestione e nelle procedure previste dai protocolli interni, compromette il rapporto fiduciario tra la società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari, potendo determinare l'interruzione dei rapporti.

Tali violazioni, se costituenti fatto illecito civile o penale, saranno pertanto sempre e comunque perseguite ai sensi di legge.