



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001 LP International Srl

1. INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcuni reati commessi nel loro interesse o vantaggio. Il presente Modello è finalizzato a prevenire tali reati e a promuovere una cultura aziendale improntata all'etica e alla legalità.

2. FINALITÀ DEL MODELLO

Il presente documento ha lo scopo di:

- Prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- Definire un sistema strutturato di gestione e controllo interno;
- Promuovere un comportamento etico e conforme alla normativa.

3. LP INTERNATIONAL SRL: SETTORE E ATTIVITÀ

LP International Srl è un Ente di Formazione che opera nel campo della formazione professionale e dell'Educational Tourism. L'azienda progetta e realizza percorsi formativi e viaggi educativi a livello nazionale e internazionale.

4. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organigramma aziendale è composto da:

- Direttore di Sede
- Assistente di Direzione
- Responsabile Economico e Amministrativo
- Responsabile dell'Erogazione dei Servizi
- Responsabile Analisi e Fabbisogni
- Responsabile della Progettazione

5. MAPPATURA DEI RISCHI E ATTIVITÀ SENSIBILI

Sono state individuate le seguenti aree sensibili:

- Gestione fondi pubblici
- Selezione e gestione dei fornitori
- Rapporti con la pubblica amministrazione
- Selezione dei partecipanti ai progetti formativi
- Fatturazione e gestione amministrativa

6. PROTOCOLLI E PROCEDURE DI CONTROLLO

Per ogni area sensibile, sono implementati protocolli specifici volti a garantire trasparenza, tracciabilità e controllo delle attività, con particolare attenzione alla documentazione, alle autorizzazioni e alla separazione dei compiti.

7. CODICE ETICO

Il Codice Etico di LP International Srl è parte integrante del Modello e rappresenta la carta dei diritti e doveri morali dell'ente.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

La violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico comporta sanzioni disciplinari che variano in funzione della gravità dell'infrazione.



9. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

L'OdV è un organo autonomo e indipendente con il compito di vigilare sull'efficace attuazione e aggiornamento del Modello. Esso riceve le segnalazioni e promuove verifiche periodiche.

10. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Tutti i soggetti coinvolti nell'attività aziendale sono informati e formati sul contenuto del Modello e del Codice Etico, attraverso corsi, incontri e documentazione accessibile.

11. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello viene aggiornato periodicamente sulla base dell'evoluzione normativa, dell'attività aziendale e degli esiti delle attività di vigilanza.

CODICE ETICO LP International Srl

1. PRINCIPI ETICI GENERALI

Tutti coloro che operano con e per LP International Srl devono ispirarsi ai seguenti valori:

- Legalità
- Integrità
- Trasparenza
- Rispetto della persona
- Responsabilità sociale

2. RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI

La società promuove pari opportunità, valorizzazione delle competenze, ambiente di lavoro sicuro e rispetto reciproco.

3. RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI, ISTITUZIONI

Tutti i rapporti sono improntati a correttezza, trasparenza e rispetto delle regole, rifiutando qualsiasi forma di corruzione o favoritismo.

4. GESTIONE DELLE INFORMAZIONI E PRIVACY

Le informazioni aziendali sono trattate con riservatezza. Ogni dato personale è gestito nel rispetto della normativa sulla privacy (GDPR).

5. CONFLITTI DI INTERESSE

I dipendenti devono evitare situazioni in cui interessi personali possano influenzare le decisioni aziendali.

6. ANTICORRUZIONE E REATI

E' fatto divieto assoluto di offrire, promettere, ricevere o sollecitare benefici indebiti a/da terzi. Sono vietati comportamenti che possano integrare reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

7. WHISTLEBLOWING

LP International favorisce la segnalazione in buona fede di comportamenti illeciti, tutelando il segnalante da ogni forma di ritorsione.

8. SANZIONI

Le violazioni del Codice sono soggette a provvedimenti disciplinari che possono comprendere sanzioni economiche, sospensioni o risoluzione del rapporto di lavoro/collaborazione.
