

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/2001

SOMMARIO

Definizioni	4
PARTE GENERALE	8
SEZIONE I – QUADRO NORMATIVO	9
1.1 <i>La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001</i>	9
1.2 <i>I reati-presupposto alla responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001</i>	11
1.3 <i>Le sanzioni previste dal Decreto</i>	11
1.4 <i>Il D. Lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese. Il Gruppo Lucefin</i>	12
1.4.1 <i>Lucefin ed il Gruppo Lucefin</i>	15
1.5 <i>Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo</i>	15
1.6 <i>Linee Guida di Confindustria</i>	17
SEZIONE II – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	18
2.1 <i>La scelta di Lucefin di dotarsi del Modello previsto dal D. Lgs. n. 231 / 2001</i>	18
2.1.1 <i>Presentazione del Gruppo Lucefin</i>	18
2.2 <i>Finalità del Modello</i>	18
2.3 <i>Elementi fondamentali del Modello</i>	19
2.4 <i>Il Codice Etico di Gruppo</i>	19
2.5 <i>Destinatari del Modello organizzativo</i>	20
2.7 <i>Le modalità di gestione delle risorse finanziarie</i>	20
2.8 <i>Le regole per la nomina del difensore di fiducia della Società</i>	20
SEZIONE III – DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	22
3.1 <i>Azioni poste in essere da Lucefin per la diffusione del proprio Modello</i>	22
3.1.1 <i>Informativa al personale interno</i>	22
3.1.2 <i>Informativa ai partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni</i>	23
3.2 <i>Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della Società: la formazione</i>	23
3.2.1 <i>Attività minime previste per la formazione</i>	23

SEZIONE IV – ORGANISMO DI VIGILANZA	25
4.1 <i>Struttura e composizione dell’Organismo di Vigilanza</i>	25
4.1.1 <i>Nomina e durata in carica dell’Organismo di Vigilanza</i>	27
4.1.2 <i>Compiti assegnati ai Responsabili di funzione.....</i>	28
4.2 <i>Definizione dei compiti e dei poteri dell’Organismo di Vigilanza.....</i>	29
4.2.1 <i>Prerogative e risorse dell’OdV</i>	31
4.3 <i>Reporting dell’Organismo di Vigilanza</i>	32
4.4 <i>Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....</i>	32
4.5 <i>Protezione delle segnalazioni</i>	34
4.5.1 <i>Segnalazioni anonime.....</i>	36
4.6 <i>Whistleblowing</i>	36
4.7 <i>Regolamento dell’Organismo di Vigilanza</i>	37
4.8 <i>Rapporti con l’Organismo di Vigilanza delle altre società del Gruppo.....</i>	37
SEZIONE V – SISTEMA DISCIPLINARE	39
5.1 <i>Funzione del sistema disciplinare</i>	39
5.2 <i>Sistema sanzionatorio per i dipendenti</i>	39
5.3 <i>Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti</i>	41
5.4 <i>Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori.....</i>	42
5.5 <i>Sistema sanzionatorio previsto per il Collegio Sindacale.....</i>	42
5.6 <i>Sistema sanzionatorio previsto per consulenti, collaboratori e partners.....</i>	42
5.7 <i>Sistema sanzionatorio previsto in tema di normativa sul whistleblowing</i>	42
5.8 <i>Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni</i>	43
SEZIONE VI – AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	45

Definizioni

- **“Autore del reato”**: uno o più Destinatari del Modello che, rivestendo una determinata qualifica all’interno della Società, o comunque operando per conto di essa, commette uno dei Reati.
- **“Attività sensibile”** o **“Area di attività a rischio”**: attività o aree di attività svolte in azienda in corrispondenza delle quali potrebbe verificarsi la commissione dei reati espressamente richiamati all’interno del D. Lgs. 231/2001.
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro attualmente in vigore applicato da Lucefin.
- **“Codice Ambiente o Testo Unico Ambiente”**: D. Lgs. n. 152 del 03 aprile 2006.
- **“Codice Etico”**: Codice Etico del Gruppo Lucefin che ha l’obiettivo di indirizzare la gestione del Gruppo secondo i valori etici e i principi di funzionamento ivi definiti.
- **“Collaboratori non continuativi”**: soggetti impegnati in Lucefin per incarichi temporanei o per periodi limitati nel tempo.
- **“Consiglio di Amministrazione”**: l’organo amministrativo di Lucefin S.p.A..
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Lucefin sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, nonché quei soggetti esterni all’organizzazione aziendale che prestano attività di consulenza ed assistenza di ogni tipo nell’interesse di Lucefin.
- **“Contratto di service”**: contratto di fornitura avente ad oggetto i Servizi che Lucefin eroga a favore delle altre società operative del Gruppo.
- **“Delega”**: atto interno con il quale vengono attribuiti compiti e funzioni ad uno o più soggetti, nell’ambito dell’organizzazione aziendale.
- **“Destinatari del Modello”**: tutti i soggetti coinvolti nell’attività di Lucefin, ivi inclusi tutti i dipendenti, il personale interno, il personale afferente ad altre società del gruppo, i collaboratori, anche non continuativi e gli *stakeholders*.
- **“Dipendenti”**: tutti i dipendenti di Lucefin, compresi i dirigenti ed i collaboratori non occasionali.
- **“Direzione”**: funzione che coordina gli uffici aziendali e sovrintende alla gestione esecutiva di Lucefin S.p.A. riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione.
- **“D. Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche.
- **“Due-diligence”**: attività di controllo e confronto della documentazione inerente ad una determinata società.
- **“D.V.R.”**: Documento di valutazione dei rischi previsto dall’art. 28 D. Lgs. 81/2008.
- **“E-learning”**: metodologia di insegnamento e apprendimento che coinvolge sia l’insegnante che l’apprendista, mediante l’utilizzo di strumenti informatici e telematici.
- **“Fornitori continuativi”**: soggetti che hanno rapporti di fornitura continuativa di beni o servizi con Lucefin.

- **“Funzione aziendale”**: comparto di Lucefin cui è devoluta una singola attività unitariamente intesa ad un singolo ramo dell’oggetto sociale di Lucefin.
- **“Gruppo Lucefin”** o **“Gruppo”**: gruppo di società facente capo a Lucefin S.p.A..
- **“Incaricati di un pubblico servizio”**: i soggetti indicati dall’art. 358 c.p., ossia *“coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”*.
- **“Interlocutori esterni”**: tutte le persone (fisiche e giuridiche) che hanno a qualsiasi titolo rapporti collaborativi con il Gruppo al fine di perseguire l’oggetto sociale.
- **“Linee Guida”**: le linee guida elaborate da Confindustria per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, come previsto dall’art. 6, comma terzo, del D. Lgs. 231/2001.
- **“Lucefin”** o **“Società”**: Lucefin S.p.A., con sede legale a Esine (BS), in Via Ruc n. 30.
- **“Modello”** o **“Modello Organizzativo”**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001.
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: organismo interno a Lucefin, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed alla verifica del suo costante aggiornamento.
- **“Organi sociali”**: i componenti del Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di Lucefin.
- **“Outsourcing”**: tutte le forniture di beni e servizi che la Società richiede a terzi soggetti.
- **“P.A.”**: tutti quegli enti giuridici o società controllate da enti pubblici economici e non che sono definiti come *“Pubblica Amministrazione”* secondo disposizioni di legge vigenti.
- **“Parte Generale”**: parte generale del Modello ove sono indicati i principi generali del medesimo ed il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza.
- **“Parte Speciale”**: parte speciale del Modello recante la metodologia di risk Analysis adottata per i Processi Sensibili e le relative procedure adottate per prevenire in concreto detti rischi.
- **“Partner”**: controparti contrattuali di Lucefin, quali, ad esempio, fornitori, consulenti, agenti e clienti sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma stabile di collaborazione (associazione temporanea d’impresa, *joint venture*, consorzi, etc.).
- **“Personale afferente ad altre società del gruppo”**: soggetti apicali, collaboratori, dipendenti, consulenti o collaboratori, anche non continuativi, che fanno capo ad altre società del Gruppo Lucefin.
- **“Personale interno”**: personale addetto alle attività svolte da Lucefin, ivi inclusi i soggetti apicali,

i soggetti sottoposti all'altrui direzione e, infine, i dipendenti o collaboratori a qualunque titolo organici alla struttura della Società.

- **“Piano annuale”**: programma annuale di verifiche dell'efficacia e dello stato di attuazione del Modello.
- **“Processi sensibili”** o **“Processi a Rischio”**: un insieme di attività di Lucefin nel cui ambito ricorre il rischio potenziale dicommissione dei reati.
- **“Protocolli”**: si intendono le regole e le modalità operative di cui alle varie Parti Speciali a cui i Destinatari sono soggetti nello svolgimento delle attività e dei compiti ivi indicate.
- **“Pubblici Ufficiali”**: i soggetti indicati dall'art. 357 c.p., ossia *“coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*.
- **“Reati”**: i singoli reati richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D. Lgs. 231/2001, quindi, uno dei reati-presupposto alla responsabilità amministrativa degli enti.
- **“Responsabile di Funzione”**: soggetto responsabile di una area funzionale identificata come significativa all'esito dell'analisi dei rischi, individuato sulla base dell'organigramma di Lucefin.
- **“Responsabile Risorse Umane”**: soggetto responsabile delle risorse umane del Gruppo Lucefin.
- **“Risk assesment”**: attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da Lucefin finalizzata ad individuare, successivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli Reati.
- **“R.L.S.”**: responsabile della sicurezza incaricato dai lavoratori come identificato nel Testo Unico Sicurezza.
- **“R.S.P.P.”**: responsabile del servizio di prevenzione e protezione come identificato nel Testo Unico Sicurezza”.
- **“Servizi”**: attività rese da Lucefin in favore delle società operative del Gruppo ed in particolare attività amministrativa, fiscale, acquisti, gestione del personale, IT, commerciale, marketing, manutenzione e comunque tutti i servizi come meglio indicati nei Contratti di Service.
- **“Soggetti apicali”**: soggetti che, secondo quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 231/2001, ricoprono incarichi di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente ovvero di un'unità organizzativa dotata di sufficiente autonomia finanziaria e funzionale, nonché quei soggetti che, di fatto, gestiscono o controllano l'ente.
- **“Soggetti sottoposti all'altrui direzione”**: soggetti che, secondo quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 231/2001, dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali.
- **“Stakeholders”**: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano

portatori di interessi di Lucefin.

- **“Testo Unico Sicurezza”**: Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 81 del 09 aprile 2008 e successive modifiche.
- **“Whistleblowing”**: canali di comunicazione predisposti dalla Società al fine di permettere ai soggetti di cui all’art. 5 del D. Lgs. 231/2001 di segnalare le condotte illecite, rilevanti ai fini del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa all’interno dell’azienda o in altra circostanza.

PARTE GENERALE

SEZIONE I – QUADRO NORMATIVO

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell’introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativa e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, *etc.*) potevano essere perseguite per l’eventuale commissione di reati nell’interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal Decreto Legislativo n. 231/2001, che ha segnato l’adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l’Italia aveva già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l’emanazione del D. Lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono, appunto, la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d’impresa in modo più diretto ed efficace.

Il D. Lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei – istituisce la responsabilità della società, considerata *“quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente”* (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell’ambito di una diffusa **politica aziendale** e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità *“amministrativa” sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D. Lgs. 231/2001 contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall’applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando delle quote, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive tra cui la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l’esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi; fino ad arrivare

alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto delle norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale; ciò solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e che tale reato sia compiuto nell'**interesse o a vantaggio** della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D. Lgs. 231/2001. Per quanto riguarda il Gruppo Lucefin, occorre precisare che le uniche società che compiono attività all'estero sono Trafil Czech Sro e KSM STAHL GmbH, quest'ultima, in particolare, ha solo un magazzino commerciale in Germania ove quindi svolge attività di vendita dei prodotti. Alla luce di quanto appena riportato nella redazione del presente Modello non ci si è soffermati sulla possibilità di commissione di reati all'estero da parte di altre società del Gruppo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come già detto, deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso **nell'interesse o a vantaggio** dell'ente. Il **vantaggio esclusivo** dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi di una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti sono:

- a) "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi" (cosiddetti **soggetti apicali**);
- b) "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)" (cosiddetti **soggetti sottoposti** all'altrui direzione).

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione ed il controllo dell'ente o di sue articolazioni. Il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "*funzionalistico*"¹, invece che una di tipo "*nominalistico*", riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una "*unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*": si

¹ Per "*funzionalistico*" si deve intendere quell'approccio adottato dal Legislatore per dare rilievo alla funzione e alle attività in concreto svolte dal soggetto, da considerarsi prevalenti rispetto al nome o alla sola figura societaria ricoperta dal possibile autore del reato.

tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di società strutturate su più sedi e stabilimenti e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un Modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in Lucefin sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività "sensibili" nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 fa riferimento alle *"persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale"*. Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che *"la scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale"*. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un'esclusione della responsabilità dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall'altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché acquista sempre maggior rilievo l'importanza anche del singolo dipendente nelle scelte e nelle attività dell'ente.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da Lucefin, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, nel denegato caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento **oggettivo** tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo **soggettivo**, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l'individuazione di una **colpa dell'organizzazione**, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio di commissione del reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente Modello organizzativo.

1.2 I reati-presupposto alla responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001

I reati-presupposto alla responsabilità degli enti ex Decreto 231 sono meglio elencati e descritti nell'**Allegato 1** del presente Modello denominato "Elenco Reati" al quale si rinvia integralmente.

1.3 Le sanzioni previste dal Decreto

Le sanzioni previste a carico degli enti dal D. Lgs. 231/2001 in conseguenza della commissione, ovvero della tentata commissione, dei reati sopra menzionati sono le seguenti:

- **sanzione pecuniaria**, la quale viene calcolata sulla base di un sistema di quote determinate nel loro valore e nel loro numero dal giudice, entro i limiti fissati dalla legge (e sequestro conservativo in sede cautelare);

- **sanzioni interdittive** (applicabili anche in sede cautelare), di durata non inferiore a tre mesi e non superiore ai due anni, che possono consistere:
 - nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - nella sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- **confisca** del prezzo o del profitto di reato (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza** in uno o più giornali (in caso di applicazione di sanzioni interdittive).

Per quanto riguarda la pena pecuniaria, il numero delle quote viene stabilito dal giudice in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente e a quanto fatto dall'ente per eliminare le conseguenze dannose del reato, mentre il valore della quota è stabilito in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

In ogni caso, l'art. 9 del Decreto stabilisce che il numero delle quote sia compreso tra 100 e 1000 e che il valore della singola quota sia non inferiore ad € 258 e non superiore di € 1.549.

1.4 Il D. Lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese. Il Gruppo Lucefin

Il D. Lgs. n. 231 del 2001, limitandosi ad individuare i presupposti e la disciplina della responsabilità degli enti derivante da reato, nulla prevede in materia di eventuale responsabilità del gruppo.

Sulla scorta di tale silenzio, al fine di poter meglio comprendere, come ed a quali condizioni, possa propagarsi la responsabilità penale ex D. Lgs. 231/2001 anche ad altre imprese del gruppo, ipotesi che astrattamente potrebbe riguardare il Gruppo Lucefin, occorre prendere le mosse dalle indicazioni fornite sul punto dalla giurisprudenza e dalla dottrina.

In primo luogo, per un corretto approccio sistematico si prende le mosse dal rilievo che, perché possa sussistere la responsabilità ex D. Lgs. 231/2001 di una società, è sempre necessario che sussistano, contemporaneamente, le condizioni già sopra descritte (*cf.* Par. 1.1):

- a) un Reato;
- b) il soggetto attivo;
- c) interesse o vantaggio.

Alla luce di quanto sopra, anche per poter ipotizzare la responsabilità di gruppo è richiesta la presenza di tutte e tre le sopra citate condizioni.

Da ciò consegue che per poter affermare una responsabilità "infragrupo" non è sufficiente evocare

l'appartenenza al gruppo o parlare di un generico "interesse di gruppo", anzi, per poter configurare l'addebito della capogruppo o di altra società del gruppo, occorre, per ciascuna di esse, la verifica della sussistenza di tutte le condizioni di legge².

Il principio di legalità richiamato dall'art. 2, D. Lgs. 231/2001, e quello di personalità della responsabilità ex art. 27 della nostra Costituzione, escludono che possa essere chiamata a rispondere dell'illecito ex D. Lgs. 231/2001 una società, pur appartenente al medesimo gruppo, i cui vertici o dipendenti non abbiano commesso un Reato nell'interesse o vantaggio della società stessa³.

a) La commissione di un Reato

Uno dei presupposti perché possa sussistere una responsabilità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 è anzitutto la commissione di uno dei Reati previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto.

b) Il soggetto attivo

Venendo al secondo presupposto, per potersi parlare di responsabilità del gruppo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, deve sussistere un collegamento soggettivo qualificato tra l'agente e la società.

Non sussiste alcun dubbio se il soggetto di una società – facente parte di un gruppo – ha agito avendo un ruolo qualificato di diritto anche all'interno di tutte le società coinvolte (quindi di quella direttamente coinvolta nella realizzazione del reato e della capogruppo o di altra società del medesimo gruppo).

Analogo discorso deve farsi allorché, con l'agente "qualificato" che ha agito per la società del gruppo, abbia "concorso" altro soggetto, a sua volta "qualificato" rispetto alla capogruppo o ad altra società del gruppo.

In particolare, è richiesto che l'individuo resosi responsabile del reato rivesta una qualifica apicaleo dirigenziale sia nella società direttamente coinvolta oltre che in quella controllante o collegata.

Diversamente, laddove lo stesso reato sia posto in essere da un concorso tra più soggetti, è richiesto, dalla giurisprudenza e dalla dottrina, che questi occupino posizioni apicali nelle rispettive società ed enti.

Anche per questo aspetto vale la sopra indicata specificazione secondo cui non è sufficiente un generico riferimento al gruppo essendo richiesto un concorso nel reato verificatosi in concreto.

Più precisamente, la figura ed il ruolo apicale dei soggetti coinvolti nel reato deve riguardare sia il correo appartenente alla società controllante coinvolta che quello appartenente a quella controllata.

² Il Consiglio di Stato, Sez. III, nel parere reso in data 11 gennaio 2005, ha chiarito che i gruppi societari, anche se comprendono società legate da forme di collegamento o controllo, sono pur sempre costituiti da "distinti soggetti giuridici" che rappresentano altrettanti differenti centri di imputazione di situazioni giuridiche soggettive, sicché, la rilevanza del gruppo non può prospettarsi al di fuori dei casi e dei modi previsti dalla legge.

³ Sul punto è stata chiara la sentenza della Corte di Cassazione, S.U., 24 aprile – 18 settembre 2014, n. 38343, relativa alla vicenda ThyssenKrupp A.S.T. S.p.A., ove è stato affermato con chiarezza che in ambito di responsabilità penale-amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, devono trovare applicazione il principio della responsabilità per fatto proprio e quello di colpevolezza, confermando, quindi, indirettamente l'impossibilità di estensione di responsabilità correlate solo alla mera appartenenza ad un "gruppo societario".

In altri termini, secondo l'orientamento della Suprema Corte⁴ anche la *holding* o altre società del gruppo possono rispondere ex D. Lgs. 231/2001 se *"il soggetto che agisce per conto delle stesse concorre con il soggetto che commette il reato"*: non è, invece, sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità amministrativa della capogruppo o di altra società del gruppo.

La Corte di Cassazione ha precisato che non è possibile desumere la responsabilità amministrativa sulla base della mera esistenza di una relazione di controllo o di collegamento societario nell'assenza invece di un preciso coinvolgimento della capogruppo o di altre società del gruppo nella consumazione dei reati-presupposto⁵.

È opportuno precisare che il soggetto c.d. "qualificato" deve svolgere effettivamente un ruolo direttivo ed amministrativo, di talché ben possono rilevare a tal fine anche gli amministratori o direttori c.d. "di fatto".

c) Interesse o vantaggio

Come sopra anticipato, non è sufficiente l'appartenenza della società al gruppo, né un generico riferimento all'"interesse del gruppo" per poter affermare la responsabilità del medesimo come sancito dalla giurisprudenza di legittimità e, coerentemente, trova un sostegno anche nella dottrina più autorevole che evidenzia la necessità di arginare una indiscriminata diffusione ed estensione della responsabilità dell'ente.

Da ultimo, pertanto, per poter ipotizzare la responsabilità in capo ad una o più consociate del gruppo, è richiesto che l'illecito commesso abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale - alla controllante o ad un'altra società del gruppo.

Tale interesse, tuttavia, come sancito dalla giurisprudenza di legittimità⁶, potendo consistere anche in un'utilità non necessariamente patrimoniale, deve essere dimostrato in concreto.

In altri termini, non può operare alcun automatismo della responsabilità dell'ente poiché non si può ipotizzare la sussistenza di una posizione di garanzia in capo ad un'altra società, finanche controllante, nei confronti della consociata.

Tantomeno può essere d'aiuto quanto previsto dagli artt. 2497 e 2634 c.c., dei quali:

- il primo disciplina la direzione ed il coordinamento delle società, introducendo l'esimente dalla responsabilità qualora certe operazioni abbiano causato un risultato complessivo che possa ritenersi utile avuto riguardo al c.d. "interesse del gruppo";
- il secondo articolo prevede il reato di infedeltà patrimoniale che non può certo essere esteso in automatico anche agli amministratori della società controllante.

⁴ Corte di Cassazione, Sez. V Penale, 18 gennaio 2011, in CED n. 249820.

⁵ Corte di Cassazione, Sezione VI Penale, 20 dicembre 2013 – 21 gennaio 2014, n. 2658, ove nell'ambito nella vicenda I.L.V.A. ha annullato il provvedimento di sequestro di beni che aveva colpito il patrimonio di diverse società collegate in difetto di una esplicita individuazione dei criteri di imputazione della responsabilità.

⁶ Corte di Cassazione, Sezione V Penale, n. 24583/2011.

Tutte le esposte considerazioni sono utili per la predisposizione del Modello organizzativo di Lucefin. Infatti, è opportuna l'adozione di procedure di monitoraggio per tutte le operazioni infragrupo e per i contratti di servizio, con specifico riferimento alle attività che la Società rende quale *service provider*. Quest'ultime devono essere regolamentate con idonei contratti, il cui contenuto disciplini la modalità di controllo circa l'efficace implementazione del Modello di Lucefin allorché operi per le società operative del Gruppo.

1.4.1 Lucefin ed il Gruppo Lucefin

Premesso ciò, la potenziale estensione di responsabilità ex D. Lgs. 231/2001 all'interno del Gruppo è stata oggetto di attenta analisi per la redazione del presente Modello.

Lucefin, come anticipato, eroga servizi ad altre società del Gruppo in virtù di un apposito contratto di *service*. Pertanto, si ritiene possibile il concorso tra personale di Lucefin e delle altre società del Gruppo avvantaggio di una o più società del medesimo Gruppo.

A mitigare detto rischio va precisato che già altre società del Gruppo sono, al pari di Lucefin, dotate di un proprio Modello Organizzativo e Codice Etico con l'obiettivo programmatico di prevenire la commissione dei reati-presupposto per l'intero Gruppo Lucefin. Inoltre, nel contratto di *service* sono previste clausole specifiche di rispetto da parte di Lucefin del Modello Organizzativo adottato dalla società nei cui confronti vengono resi i servizi.

In sintesi, esistono baluardi interni alla Società ed agli altri enti del Gruppo volti a prevenire la commissione dei Reati in parola. Cionondimeno nel presente Modello sono indicati alcuni presidi specifici volti a mitigare ulteriormente la potenziale commissione di un reato intra Gruppo Lucefin.

1.5 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo

Agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace Modello di organizzazione, gestione e controllo, il quale sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

Da tali norme del Decreto, emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede, infatti, che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora ricorrano le seguenti circostanze:

- a) l'organo dirigente abbia 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, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di

organizzazione e di gestione;

d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo previsto alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ne consegue che l'adozione di un Modello (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire il Consiglio di Amministrazione di Lucefin – non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il Modello sia *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'*efficacia* del Modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D. Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta “mappatura delle attività a rischio”);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'*effettività* del Modello è invece legata alla sua **efficace attuazione** che, a norma dell'art. 7, comma 4, D. Lgs. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto “possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”. Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria

rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

Le caratteristiche proprie di Lucefin consentono di fare riferimento in genere alle Linee Guida di Confindustria, di cui si dirà a breve, derogando ad alcune delle loro statuizioni per meglio rispondere alla concreta necessità preventiva dell'organizzazione.

1.6 Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo n. 231/2001 forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un Modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente Modello, Lucefin si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del Decreto.

Tale scelta è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per prevenire la commissione dei Reati.

Resta inteso che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, il Modello tiene conto delle peculiarità della tipologia di attività e della struttura organizzativa di Lucefin.

SEZIONE II – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 La scelta di Lucefin di dotarsi del Modello previsto dal D. Lgs. n. 231 / 2001

La scelta di Lucefin di dotarsi di un modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/01 si inserisce nella più ampia politica dell'impresa tesa ad indirizzare i Destinatari del Modello ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, scopo principale del Modello è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo al fine di prevenire – per quanto possibile – la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal Decreto.

2.1.1 Presentazione del Gruppo Lucefin

Il Gruppo Lucefin rappresenta una realtà produttiva e commerciale presente sia in Italia che all'estero attraverso una struttura societaria costituita da più aziende specifiche.

Le attività di Gruppo si differenziano in più settori ma quello predominante è il settore siderurgico. Nell'ambito del settore siderurgico le tipologie aziendali si dividono in: unità produttive e unità commerciali.

2.2 Finalità del Modello

Come detto, questo documento individua il sistema, strutturato ed organico, di procedure ed attività di controllo (preventivo e *post factum*) finalizzato, a sua volta, alla riduzione del rischio di commissione di Reati, mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria in ogni caso agli interessi di Lucefin, anche quando essa potrebbe, solo apparentemente, trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Lucefin di reagire tempestivamente per prevenire ed impedire la commissione del Reato.

Tra le prime finalità del Modello vi è quella di sviluppare la consapevolezza negli Organi Sociali, nei Dipendenti, nei Consulenti, nei Partner e in tutti gli altri *stakeholders* che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività più rischiose, di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre alla legge, ovviamente) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Pertanto, Lucefin intende ogni comportamento illecito dei Destinatari censurato e biasimevole, non tollerando condotte avverse alla legge, al Codice Etico ed al Modello organizzativo e punendo il trasgressore con le sanzioni indicate di seguito alla Sezione V.

Il monitoraggio circa il rispetto delle precitate regole (che estendono la loro portata – *per relationem* – anche ai Modelli organizzativi delle altre società appartenenti al Gruppo Lucefin ed a quelli delle controparti contrattuali) è affidata ai soggetti apicali ed ai sistemi di controllo interni, tutti sottoposti alla costante vigilanza dell’Organismo di cui alla Sezione IV, mediante l’utilizzo di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.3 Elementi fondamentali del Modello

Il presente Modello si compone delle seguenti parti:

- una **Parte Generale** che illustra i principali contenuti del D. Lgs. 231/2001 ed il sistema di prevenzione del rischio di commissione dei reati adottato da Lucefin S.p.A.;
- una serie di **Parti Speciali**, che mirano a descrivere, per ciascun processo o area aziendale a “rischio 231”, le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto, i principi comportamentali a cui attenersi e i presidi di controllo da attuare ai fini della prevenzione dei suddetti rischi;
- un **elenco** contenente gli illeciti amministrativi e i reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (**Allegato 1**).

La Parte Generale del Modello descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, le sue finalità, la sua struttura ed il suo processo di realizzazione; nonché i Destinatari del Modello e le sue componenti essenziali quali la struttura e la composizione dell’Organismo di Vigilanza, con l’indicazione delle funzioni e dei poteri dello stesso, le regole che presiedono all’aggiornamento del Modello, il sistema disciplinare per le violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e quelli inerenti la formazione del personale.

La Parte Speciale, individua le singole fattispecie di reato che, all’esito dell’attività di Risk assesment, sono state associate con le attività ritenute potenzialmente “sensibili” rispetto alla realtà di Lucefin, e che pertanto debbono essere assoggettate a controllo. Si tratta, in definitiva, di quelle attività dove è teoricamente probabile che si realizzi la commissione di un Reato, con la conseguente identificazione dei presidi volti a mitigarne il rischio.

2.4 Il Codice Etico di Gruppo

Le disposizioni del presente Modello, oltre ad ispirarsi ai principi generali contenuti nel Codice Etico di Gruppo, sono compatibili e vengono integrate dallo stesso.

Il Codice Etico deve considerarsi vincolante per tutti coloro che prestano la propria attività nell’interesse di Lucefin, sia come lavoratori dipendenti che come collaboratori esterni della Società. Questo insieme di norme comportamentali prevede, quale principio imprescindibile dell’operato dei suoi Destinatari (*cf.* Par. 2.5), il rispetto della legge e dei regolamenti vigenti, sancendo le linee guida a cui i suddetti individui devono attenersi nello svolgimento quotidiano della loro attività lavorativa.

La corretta diffusione del Codice Etico di Gruppo viene garantita tramite la consegna di una copia dello stesso ai componenti degli Organi sociali, a tutti i dipendenti e collaboratori di Lucefin, nonché rendendolo disponibile in formato digitale sul sito internet del Gruppo Lucefin.

La centralità del Codice Etico nello svolgimento delle attività svolte per Lucefin è ribadita tramite la previsione di sanzioni in caso di violazioni dello stesso. Il Codice Etico, infatti, deve considerarsi parte integrante degli obblighi contrattuali dei Destinatari del presente Modello.

2.5 Destinatari del Modello organizzativo

Il Modello è indirizzato – *in primis* – a tutto il personale di Lucefin che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della Società, e dai lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso (*cf.* Par. 3.1).

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei Reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti, *etc.*) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a Lucefin per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di clausole contrattuali che obblighino il contraente esterno rispetto alla società ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai Fornitori continuativi ed ai *Partners* di Lucefin si prevede che la Società – prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi – svolga un'adeguata procedura di *due diligence*. Segnatamente, tale attività di controllo è realizzata in conformità alla procedura di valutazione dei fornitori, per il cui dettaglio si rinvia a quanto previsto dalla PG.15 "*Fornitori ed approvvigionamenti*".

Il personale interno che opera per conto delle altre società del Gruppo applica i presidi di cui al presente Modello e le omologhe cautele indicate nel Modello di ciascuna società del Gruppo.

In ogni caso, è fondamentale che tutte le procedure siano ispirate ai principi della trasparenza e della correttezza contabile e rispettino l'autonomia finanziaria e patrimoniale di ciascuna società del Gruppo.

2.7 Le modalità di gestione delle risorse finanziarie

In ossequio a quanto disposto dall'art. 6, secondo comma, lettera c) del D. Lgs. 231/2001, il quale richiede alle società di "*individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati*", Lucefin ha ritenuto di dover analizzare l'attività di gestione della tesoreria e della finanza (anche infragruppo), prevedendo specifici principi di comportamento per i soggetti coinvolti.

Lo scopo del suddetto protocollo è quello di disciplinare i soggetti coinvolti in tutte le tipologie di transazioni e i relativi poteri ad essi attribuiti, inclusi gli strumenti di pagamento adottati e i collegamenti con l'Area amministrativa/contabile della Società.

2.8 Le regole per la nomina del difensore di fiducia della Società

Ai sensi dell'art. 39 D. Lgs. 231/2001 "*l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo*".

Laddove Lucefin fosse coinvolta in un procedimento penale nel quale è o potrebbe essere contestata la sua responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e nel medesimo processo uno o più dei suoi legali rappresentanti (il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Delegato) fossero indagati o imputati per il relativo reato-presupposto, potrebbe sorgere un conflitto di interessi in relazione alla nomina del difensore di fiducia della Società da parte dei predetti soggetti.

Con lo specifico fine di scongiurare tale ipotesi di conflitto tra l'interesse del legale rappresentate indagato o imputato e quello della Società, nonché in ossequio a quanto stabilito dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione⁷, Lucefin ha adottato i seguenti presidi di controllo:

- a)** se solamente uno dei due legali rappresentanti è imputato o indagato del reato-presupposto da cui deriva o potrebbe derivare la contestazione ex D. Lgs. 231/2001 nei confronti della Società, a quest'ultimo è fatto espresso divieto di procedere alla nomina del difensore di fiducia di Lucefin, che sarà di competenza dell'altro legale rappresentante;
- b)** se entrambi i legali rappresentanti versano in una delle suddette ipotesi di conflitto di interesse:
 - ai legali rappresentanti indagati o imputati del reato-presupposto è fatto assoluto divieto di nominare il difensore di fiducia di Lucefin;
 - il Consiglio di Amministrazione, dopo essersi confrontato con l'Organismo di Vigilanza, conferisce apposita procura speciale a nominare il difensore della Società ad uno dei membri del CdA sprovvisto di tale potere;
 - il Consiglio di Amministrazione, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, verifica che la difesa di Lucefin e quella dei legali rappresentanti siano affidate a soggetti distinti che prestano la loro collaborazione presso Studi Legali differenti.

⁷ Cass. Pen., Sez. III, n. 32110/2023, richiamando quanto affermato da Cass. Pen., Sez. III, n. 35387/2022.

SEZIONE III – DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Azioni poste in essere da Lucefin per la diffusione del proprio Modello

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che tutti i Destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua. Pertanto, è impegno di Lucefin divulgare il più possibile i principi e le disposizioni contenuti nel proprio Modello.

Quanto all'**informazione**, il Codice Etico è disponibile presso il sito internet ufficiale di Lucefin, l'intero Modello è invece disponibile sulla rete intranet il cui indirizzo verrà opportunamente comunicato a tutti i Destinatari mediante una comunicazione a mezzo di posta elettronica. Inoltre, per il personale che non utilizza il computer sarà disponibile in reception una copia cartacea dell'intero Modello.

La **formazione**, invece, è realizzata tenendo conto della necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei soggetti a cui verrà erogata, del loro ruolo, responsabilità, compiti attribuiti ed attività svolta.

L'attività formativa riguarda il D. Lgs. 231/2001, il Codice etico ed il Modello organizzativo.

Ciò è oggetto di specifica attività di formazione nella fase di adozione del Modello e, successivamente, a seguito di modifiche o aggiornamenti dello stesso.

La formazione, che avverrà internamente, sarà periodicamente ripetuta, con cadenza da stabilirsi di volta in volta secondo le esigenze aziendali.

Per i soggetti posti all'apice delle funzioni considerate più a rischio di commissione dei Reati, la formazione generale di cui sopra è integrata con una formazione specifica inerente ai Reati a maggior rischio per ciascuna funzione ed i presidi identificati a mitigazione degli stessi.

3.1.1 Informativa al personale interno

In ossequio a quanto disposto dalla Linee Guida di Confindustria, l'informazione nei confronti del Personale Interno deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua, e deve riguardare tanto l'adozione del Modello quanto le sue successive modifiche.

Lucefin si impegna a diffondere il Codice Etico mediante pubblicazione sul sito internet del Gruppo Lucefin e tutto il Modello sulla rete intranet aziendale (ove sono rinvenibili anche tutte le procedure aziendali ad esso riferibili).

Parimenti, anche le modifiche di maggior rilievo sono prontamente pubblicate sulla rete intranet di Lucefin.

Per il personale che non utilizza il computer il Modello e le relative procedure sono consultabili in

versione cartacea.

3.1.2 Informativa ai *partner d'affari*, consulenti e collaboratori esterni

All'inizio del rapporto contrattuale con i *partner d'affari*, consulenti e altri collaboratori esterni, questi ultimi sono informati dell'adozione, da parte di Lucefin, di un Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 e di un Codice Etico. In tale sede, vengono, altresì, informati che qualora il loro comportamento non risultasse conforme a quanto sancito dal Modello Organizzativo o dal Codice Etico di Gruppo, nonché alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, il rapporto contrattuale si interromperà immediatamente.

3.2 Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della Società: la formazione

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società.

In particolare, per i soggetti apicali potrà essere svolta formazione con incontri della durata da stabilirsi di volta in volta.

Invece, per i soggetti sottoposti all'altrui direzione si potrà procedere con formazione in *e-learning*, ovvero delegando tale attività agli apicali di riferimento.

Ad ogni modo la Società adotterà le modalità di erogazione della formazione che di volta in volta saranno ritenute più opportune, sempre garantendo l'effettiva comprensione del contenuto a mezzo di idonee prove gestite e conservate come definito nella specifica procedura del Sistema Qualità.

3.2.1 Attività minime previste per la formazione

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari e tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano. Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula (sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica) ovvero nella distribuzione di un apposito corso di formazione in modalità *e-learning*.

In particolare, per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio", così come individuate nella Parte Speciale del presente Modello che segue, il Responsabile della Qualità, in coordinamento con l'Amministratore Delegato, programma e realizza incontri mirati alla diffusione della conoscenza dei Reati richiamati dal Decreto e dei presidi specifici delle aree di competenza nonché ad illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività.

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello, anche in conseguenza di rilevanti modifiche organizzative di Lucefin. In particolare, se intervengono modifiche rilevanti (quali, ad esempio, l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuovi reati che, potenzialmente, interessino direttamente la Società), il Consiglio di Amministrazione procede ad una coerente integrazione dei contenuti di questo documento, assicurandone, altresì, la fruizione da parte dei Destinatari. L'attività di formazione è gestita e monitorata come previsto dalla specifica procedura del Sistema Qualità ed è adeguatamente documentata. In particolare, la partecipazione agli incontri formativi in aula è formalizzata attraverso procedure idonee ad attestare la presenza delle persone interessate.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione della formazione e, se del caso, chiede controlli specifici sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai Destinatari, in relazione al contenuto del Decreto, del Modello e del Codice Etico.

SEZIONE IV – ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. 231/2001, all'art. 6 comma 1 D. Lgs. 231/2001, prevede l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Il D. Lgs. 231/2001, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'OdV può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

Lucefin ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un OdV monocratico.

L'Organismo di Vigilanza garantisce appieno l'indipendenza, la professionalità e la competenza nello svolgimento del compito affidatogli, avendo specifiche e comprovate competenze nel settore legale e aziendale.

Trattandosi, in questo caso, di un OdV monocratico esterno, è prevista l'individuazione di un referente interno a Lucefin che possa fungere da *trait d'union* tra la Società e l'Organo stesso.

Tale soluzione, sulla base delle caratteristiche della struttura organizzativa della Società, è stata ritenuta la più adatta a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è istituzionalmente preposto.

Si è inoltre deciso che la nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, sia di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'OdV nel suo complesso sia connotato dai requisiti esposti di seguito.

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV, da considerarsi come unità a sé stante nella struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV risponda solo al massimo vertice gerarchico: il Consiglio di Amministrazione. L'OdV collabora, altresì, direttamente con il Collegio Sindacale.

Al fine di rendere effettivi i requisiti di cui al presente paragrafo è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dell'OdV, in modo da assicurare un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a suo danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato – o il tentativo di commissione del medesimo – ovvero una violazione del presente Modello).

Pertanto, solo il Consiglio di Amministrazione è a conoscenza delle valutazioni sulla *performance* professionale complessiva e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'OdV: il

medesimo organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

b) Professionalità e onorabilità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze specialistiche in tema di attività ispettiva e consulenziale e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 ed agli istituti generali del Decreto. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio.

Nello svolgimento della sua attività, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le Funzioni e strutture della Società, nonché di consulenti esterni, così da poter giovare delle loro competenze. Tale facoltà consente ulteriormente all'OdV di essere in possesso di un elevato grado di professionalità, assicurando, al contempo, la continuità della sua azione.

Tenuto conto delle richieste avanzate dall'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione assegna a quest'ultimo un *budget* per l'instaurazione dei suddetti rapporti di collaborazione.

L'OdV deve possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli Organi sociali e con il vertice aziendale, il non essere mai stato imputato in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001.

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato ad assumere la carica di componente unico dell'OdV deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere o sindaci di Lucefin;
- conflitti d'interesse, anche potenziali con Lucefin tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su Lucefin;
- partecipazione attiva quale membro del Consiglio di Amministrazione o Amministratore nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'OdV, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'OdV;
- essere destinatario di sentenza di condanna, ancorché non passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (c.d. "patteggiamento"), fatti salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere stato condannato, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa

l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se tale carica è ricoperta da un soggetto indipendente (sia esso esterno o interno) rispetto al CdA di Lucefin, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento.

Per raggiungere appieno le finalità di cui al presente punto, l'OdV deve riunirsi almeno 4 (quattro) volte l'anno, redigendo un programma delle proprie attività all'inizio dell'anno ed un report consuntivo al termine del proprio esercizio.

4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve avere le caratteristiche di cui sopra, deve essere in possesso di competenze giuridiche specifiche in tema di responsabilità degli enti, e dovrà, altresì, garantire la conoscenza delle scritture contabili e degli aspetti amministrativi ed economici della Società.

Come sopra detto la continuità d'azione viene garantita con l'individuazione di un referente interno a Lucefin che funga da *trait d'union* tra l'OdV e la Società medesima.

L'Organismo di Vigilanza deve, altresì, garantire la capacità di controllo e l'indipendenza richieste dalla legge contemperando le esigenze aziendali con la necessaria stabilità e continuità d'azione dello stesso Organismo.

Il componente dell'OdV riveste il proprio ruolo per tre anni a decorrere dalla data dell'effettiva nomina ed è prevista la possibilità di essere rinominato alla scadenza.

Alla scadenza del mandato l'OdV rimane in carica sino alla effettiva nomina del nuovo Organismo.

In tale periodo il compenso, stabilito dal Consiglio di Amministrazione al momento della loro nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e previamente comunicata al Collegio Sindacale. La revoca dei poteri propri dell'OdV e la conseguente attribuzione dei medesimi ad altro soggetto, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche una ristrutturazione organizzativa significativa di Lucefin, mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

L'OdV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione di Lucefin.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata decadenza del membro dell'OdV.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello.

4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è deciso di incaricare il Responsabile di Funzione del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del Modello e sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo secondo il piano di formazione specificamente inerente al presente Modello (*cf.* Par. 3.2), sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività della Società nei quali sono stati riconosciuti sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dal Decreto e che hanno contribuito alla definizione dei protocolli idonei a presidiare siffatti rischi. La loro attività, comunque, non sostituisce quella dell'OdV che rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul Modello organizzativo.

In Lucefin sono stati individuati quali Responsabili di Funzione i seguenti soggetti apicali, interni alla Società o afferenti ad altre società del Gruppo:

- Amministratore Delegato;
- Responsabile Area Finanziaria;
- Responsabile *Fiscale*;
- Responsabile Controllo di Gestione;
- Responsabile Area Amministrazione e Bilancio;
- Responsabile *Risorse Umane*;
- Responsabile Area Marketing e Comunicazione;
- Responsabile Sistemi Informativi
- Responsabile *Reti e Sistemi*;
- Responsabile *EDP*;
- Responsabile *Area Qualità*;
- Responsabile HSE.

Sono, in ogni caso, considerati Responsabili di Funzione tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe ed ogni altra persona che possa esternare le decisioni della Società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

Il coinvolgimento, nonché la responsabilizzazione, dei citati Responsabili di Funzione, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del Modello, in quanto tali soggetti costituiscono

strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'OdV e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei Responsabili di Funzione costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività rischiose in tema di salute e salubrità dei luoghi di lavoro.

Ciascun Responsabile di Funzione è quindi obbligato a riportare all'OdV tutte le notizie utili al fine di meglio consentire all'Organismo il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti dell'OdV sono previsti dal D. Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) come segue: vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sottoponendone la necessità al CdA.

In adempimento al compito di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, l'OdV deve eseguire quantomeno le seguenti attività:

- predisporre il Piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello, graduando i controlli a seconda della gravità del rischio emerso a seguito dell'analisi dei rischi;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche mirate ed a campione su operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, in particolare, disciplinare il flusso informativo da parte dei Responsabili di Funzione;
- ottenere la predisposizione di una casella di posta elettronica dedicata a ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verificare la corretta progettazione ed implementazione del piano di formazione e diffusione del Modello organizzativo, del Codice Etico e delle loro successive modifiche/o integrazioni;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello e condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare le violazioni accertate al Responsabile Risorse Umane per l'apertura del procedimento

disciplinare;

- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello è necessario premettere che l'adozione e le eventuali sue modifiche sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, il quale, appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

Singole modifiche o aggiornamenti dei protocolli o delle procedure operative potranno essere approvati e diffusi dal Responsabile di Funzione. Di dette modifiche dovrà sempre essere informato l'OdV, nel caso si tratti di modifiche sostanziali, non legate per esempio a semplici cambiamenti di natura organizzativa.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei Responsabili di Funzione;
- indicare al Consiglio di Amministrazione la necessità di adottare modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello.

Al fine di garantire la piena efficacia della sua azione, l'OdV, senza necessità di alcuna autorizzazione preventiva:

- ha libero accesso a tutte le strutture e uffici della Società, può interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici e può accedere ed acquisire liberamente tutte le informazioni, i documenti e i dati che ritiene rilevanti. In caso di diniego motivato da parte dei destinatari delle richieste, l'OdV predisporrà un'apposita relazione da trasmettere al CdA;
- può richiedere l'accesso a dati ed informazioni, nonché l'esibizione di documenti ai componenti degli organi sociali, alla Società di Revisione e, in generale, a tutti i Destinatari del Modello;
- può effettuare periodicamente ispezioni all'interno delle varie funzioni aziendali, anche con riferimento a specifiche operazioni poste in essere dalla Società.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un budget annuo

adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione anche nell'atto di nomina e rinnovato nella medesima quantità, se non diversamente disposto.

Il budget deve consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV, il D. Lgs. 231/2001 non modifica la normativa societaria e statutaria vigente. L'adozione del Modello con la nomina dell'OdV, quindi, non deve comportare una significativa, e non giustificabile, restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che quanto ai soggetti depositari delle deleghe operative espresse, ossia quei soggetti nei confronti dei quali la Società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, continueranno a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

All'OdV resta in ogni caso riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo sia la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui viene a conoscenza a causa dello svolgimento del proprio incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solamente ai soggetti previsti dal presente Modello, nonché tramite le modalità previste al suo interno.

4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'OdV della Società potrà essere supportato da uno staff operativo e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

Come affermato in precedenza, l'OdV avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, nello staff operativo di cui sopra e comunque nell'organigramma del Gruppo Lucefin, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

L'OdV, all'inizio del proprio mandato, e con cadenza annuale presenterà all'Organo Amministrativo della Società una richiesta di *budget* di spesa annuale da mettere a disposizione da parte della Società e, in particolare:

- l'OdV presenterà la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al budget annuale ("Importo"), con sufficiente evidenza di dettaglio, e l'Organo Amministrativo non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo che potrà essere utilizzato in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dell'OdV per gli scopi previsti dal presente Modello;
- l'Importo dovrà coprire:
 - i) il compenso dell'OdV;
 - ii) una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dall'OdV per l'esercizio delle

proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione dalla Società non si intendono far parte del budget).

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'OdV) si rendesse necessaria per l'OdV l'erogazione di somme in eccesso rispetto all'importo previsto, l'OdV dovrà formulare richiesta motivata all'Organo Amministrativo indicando con ragionevole dettaglio la richiesta dell'erogazione di somme in eccesso dell'Importo, le ragioni ed i fatti sottostanti a tale richiesta e l'indicazione dell'insufficienza della somma costituente l'importo per far fronte agli eventi o alle circostanze straordinarie. Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dall' Organo Amministrativo.

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Su base annuale, l'OdV, mediante relazione scritta, riferisce al Consiglio di Amministrazione, a mezzo di uno degli amministratori, e svolge almeno un incontro con il Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello.

Le relazioni dell'OdV dovranno avere ad oggetto, oltre al resoconto dell'attività svolta, anche l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate, nonché gli eventuali interventi correttivi e/o migliorativi necessari e pianificati, congiuntamente al loro stato di realizzazione.

Riceve gli aggiornamenti dell'attività svolta dal Collegio Sindacale, anche al fine di evitare ridondanze.

La comunicazione con il Collegio Sindacale consente di effettuare anche il controllo sull'operato degli amministratori.

L'OdV potrà, in ogni momento, chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione, allorché ritenga opportuno un suo esame o un intervento in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello. In occasione dei predetti incontri viene predisposta adeguata documentazione e verbalizzazione.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo ed al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, l'OdV ha la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ad un Amministratore ed ai soggetti con le principali responsabilità operative. L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al D. Lgs. 231/2001, al Codice Etico, al Modello e alle procedure rilevanti.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

La comunicazione all'OdV delle segnalazioni può avvenire o in forma cartacea, tramite la previsione

di una cassetta postale in luogo accessibile a tutto il personale di Lucefin o tramite posta elettronica presso la seguente casella di posta elettronica: odvlucefin@lucefin.com, il cui accesso è riservato al solo Organismo di Vigilanza.

In tal caso la riservatezza sull'identità del segnalante e sul contenuto della segnalazione viene garantita mediante modalità informatiche.

In sede di assunzione a ciascun dipendente viene rilasciata una *password* che è identica per tutto il personale appartenente a ciascuna categoria professionale, mediante la quale ciascun dipendente può accedere ad un *form* di segnalazione anonimo presente sul sito web del Gruppo (www.lucefin.com) alla sezione "Segnalazioni OdV". Una volta effettuato l'accesso sarà possibile effettuare la segnalazione che verrà in automatico inoltrata alla casella e-mail dedicata all'OdV.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso posta cartacea o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del Responsabile della Funzione interessata nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla Sezione V (*cf.* Par. 5.8);
- procedimenti disciplinari avviati per le violazioni delle disposizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico di Gruppo;
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuali contenziosi giudiziari relativi alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello o del Codice Etico di Gruppo;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante ex D. Lgs. 231/2001;
- osservazioni sull'adeguatezza e sul corretto funzionamento del Modello, nonché suoi eventuali malfunzionamenti.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'OdV, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'OdV e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione, nonché per proteggere i segnalanti da eventuali atti ritorsivi.

In conformità a quanto disposto dal Decreto all'art. 6, il Modello Organizzativo deve "*prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*" (comma 2, lett. d).

4.5 Protezione delle segnalazioni

La gestione piramidale dei flussi informativi costituisce a propria volta un processo sensibile, in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'OdV.

Pertanto, è prevista la seguente procedura, a mezzo della quale ogni dipendente, può trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del Modello organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del Modello.

Con il presente Modello si costituisce l'obbligo sia per i componenti del CdA che per ogni dipendente o collaboratore della Società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che, in buona fede e sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano si siano verificate.

Pertanto, un dipendente che segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente Reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Con il presente Modello si costituisce l'esplicito divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione, fatto salvo, comunque, il diritto degli aventi causa di tutelarsi, qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Il dipendente, tuttavia, è consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, conosciute come false, né tantomeno avrà diritto alle tutele di cui sopra. Verranno infatti avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

I Destinatari del presente Modello, in relazione all'attività svolta con Lucefin, effettuano le segnalazioni di cui al Par. 4.4 direttamente all'OdV.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione i segnalanti devono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, *etc.*);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- la precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Preferibilmente il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti.

Pertanto, le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del Modello) – escluso il requisito della buona fede – devono fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti.

In ogni caso, la procedura di segnalazione è gestita dall’OdV ed è soggetta alle seguenti regole:

a) Riservatezza

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nella gestione di una segnalazione è tenuto a mantenere la massima riservatezza ed al rispetto della normativa vigente in tema di *privacy*, considerando ogni informazione come sensibile.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione deve essere custodito in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l’identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni alle stesse.

Tutte le indagini devono essere eseguite nella massima riservatezza.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che necessariamente devono essere informate.

Ogni dipendente interrogato in relazione a un’indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

b) Garanzie procedurali

Le segnalazioni saranno esaminate in modo approfondito e tempestivo.

Le indagini devono iniziare tempestivamente e devono essere condotte in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un’indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all’evento o alla situazione, non le opinioni o le speculazioni.

A partire dall’inizio di un’indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l’OdV valuta l’opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell’esercizio del proprio potere ispettivo, l’OdV può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell’ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell’espletamento dei compiti istituzionali, vengono archiviate e custodite a cura dell’OdV in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di minimo 5 anni.

L'OdV, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'OdV

È istituito l'obbligo di informazione dell'OdV a carico dei Responsabili di Funzione che ricevano una segnalazione rilevante per il Modello riguardante i temi ed effettuata nei modi di cui al Par. 4.4.

I Responsabili di Funzione devono riferire all'OdV, a mezzo del *report* periodico, la segnalazione ricevuta e l'attività svolta (ad esempio, sull'esito dei controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D. Lgs. 231/2001).

I Responsabili di Funzione devono contattare l'OdV tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, sia che ne siano venuti a conoscenza direttamente che a mezzo di segnalazione altrui.

I Responsabili di Funzione devono sempre gestire la segnalazione ricevuta con la massima riservatezza.

4.5.1 Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal D. Lgs. 231/2001, dalle altre fonti di legge, dal Codice Etico e dal Modello può essere comunicata all'OdV anche in modo anonimo tramite le procedure illustrate in precedenza (*cf.* Par. 4.4).

Lucefin suggerisce di preferire sempre la segnalazione non anonima e, in ogni caso, si richiede di fornire informazioni sufficienti relative a quanto denunciato per consentire un'indagine adeguata.

In assenza degli elementi minimi della segnalazione richiesti dal paragrafo precedente la segnalazione anonima sarà archiviata dall'OdV.

4.6 Whistleblowing

Al fine di assicurare il pieno rispetto delle disposizioni di legge nello svolgimento della propria attività di impresa, Lucefin ha predisposto un sistema di *whistleblowing*, adeguandosi alle modifiche apportate dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (*"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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"*) alla Legge n. 179/2017, che introduceva l'istituto in parola nel nostro ordinamento.

Infatti, tale impianto normativo ha esteso la portata del *whistleblowing* sia dal punto di vista delle violazioni che possono formare oggetto di segnalazione, sia per quanto riguarda i soggetti che possono effettuare le segnalazioni, ma soprattutto per le tutele riconosciute ai soggetti coinvolti.

Al fine di adempiere alle più recenti novità normative, il sistema implementato da Lucefin prevede:

- i.* l'istituzione di un canale di segnalazione interno (ulteriore rispetto a quello di cui al Par. 4.4) che consenta ai soggetti legittimati – siano essi interni o esterni alla Società – di

denunciare fenomeni illeciti, irregolarità nella conduzione della Società, così come atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme esterne o interne;

- ii.* la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e di ogni altro soggetto menzionato nella segnalazione, così come del contenuto di quest'ultima;
- iii.* l'espresso divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante o di soggetti a lui vicini, per motivazioni che siano – direttamente o indirettamente – collegati alla segnalazione;
- iv.* la possibilità per la Società di sanzionare disciplinarmente nei modi indicati nella Sezione V del presente Modello eventuali violazioni in materia di Whistleblowing (quali, ad esempio, ostacolare una segnalazione, commettere atti ritorsivi o effettuare una segnalazione con dolo o colpa grave che si riveli infondata).

Al fine di rendere note a tutti i soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione le modalità con cui procedere in tal senso, così come le tutele riconosciute al segnalante, al segnalato e agli altri soggetti eventualmente coinvolti nella segnalazione stessa, Lucefin ha adottato formalmente una propria *"Procedura Whistleblowing"*, che si intende qui integralmente richiamata.

In accordo con quanto stabilito all'interno della richiamata Procedura, le segnalazioni devono essere effettuate accedendo alla sezione dedicata del sito web del Gruppo Lucefin e inoltrate mediante il portale informatico fornito da una società esterna che si occupa anche di gestire il processo di segnalazione nel rispetto della nuova normativa.

Il suddetto portale consente di inviare, eventualmente anche in forma anonima:

- una segnalazione **scritta**, mediante la compilazione del modulo disponibile online;
- una segnalazione **orale**, tramite l'invio di un messaggio vocale.

4.7 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento.

In particolare, il documento disciplina l'attività ed il funzionamento dell'OdV, ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g. pianificazione, esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

4.8 Rapporti con l'Organismo di Vigilanza delle altre società del Gruppo

Sono garantiti scambi di informazione e programmazione di incontri periodici tra gli OdV delle società del Gruppo che hanno adottato un Modello Organizzativo ai sensi del Decreto.

Data la struttura del Gruppo cui fanno riferimento le singole società, è consigliabile che vi sia una conoscenza comune stabile e continua delle informazioni oggetto di verifica da parte degli OdV nominati, anche per massimizzare l'efficacia dei controlli.

Tale scelta organizzativa è opportuna anche alla luce dell'attività prevalente svolta da parte di Lucefin, la quale consiste nei Servizi prestati nell'interesse dei vari Beneficiari, in forza dei contratti di *service* intercorrenti tra le singole società del Gruppo.

In proposito, infatti, si rammenta che Lucefin svolge la funzione di *Service Provider* interno al Gruppo, nei confronti delle società operative. Tale sinergia, evidentemente, determina considerevoli ricadute positive anche per il sistema sanzionatorio.

Gli eventuali interventi correttivi sui Modelli Organizzativi da parte di società appartenenti al Gruppo Lucefin a seguito dei controlli effettuati dai loro OdV, sono di esclusiva competenza delle singole società.

Nel caso in cui gli OdV delle altre società del Gruppo riscontrassero fatti rilevanti ai fini del rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001, ne sarà data tempestiva informazione all'OdV di Lucefin. Viceversa, laddove quest'ultimo ravvisasse malfunzionamenti nei Modelli delle società controllate, egli dovrà informare tempestivamente gli OdV delle stesse.

SEZIONE V – SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

In termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del Modello e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del Modello stesso, e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

La Società ha, quindi, definito che la violazione delle norme del Codice Etico, del Modello e delle procedure ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia – improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà – instaurato con Lucefin e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati con la possibile conseguente irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo – nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito – e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto Codice Etico, Modello e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per tutti i Destinatari.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari effettuata dalla Società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla Legge 30 maggio 1970, n. 300 (*"Statuto dei lavoratori"*) e delle relative disposizioni contenute nel vigente CCNL applicato.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal Responsabile delle Risorse Umane, secondo quanto previsto nel CCNL applicato dalla Società e nelle procedure aziendali

e in conformità con la vigente normativa. Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono i seguenti.

Ai sensi CCNL applicano (*“CCNL per i dipendenti del Terziario della distribuzione e dei servizi”*) si potranno irrogare le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) biasimo verbale;
- b) biasimo scritto;
- c) multa non eccedente l’importo di 4 ore della normale retribuzione;
- d) sospensione per un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamento senza preavviso.

Anche in tal caso il **biasimo verbale** o **scritto** viene comminato, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all’OdV, ometta di svolgere i controlli previsti, etc.) o adotti, nell’espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della **multa** non eccedente le 4 ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della **sospensione** dal lavoro per un massimo di 10 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell’espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all’interesse della Società, esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l’integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** il lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l’applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da provocare all’azienda grave nocumento morale e/o materiale.

In tutti i casi il Responsabile Risorse Umane comunica l’irrogazione delle sanzioni all’OdV che, insieme al medesimo, provvederà al monitoraggio dell’applicazione delle sanzioni disciplinari.

Per quanto riguarda i dipendenti, è prevista la seguente Tabella di correlazione tra violazione accertata e sanzione conseguente in base al CCNL applicato:

Violazione	Sanzioni
Violazioni del Modello del tipo a) nel caso di prima violazione	Rimprovero verbale/Biasimo verbale

Violazioni del Modello del tipo a) nel caso di successiva violazione	Rimprovero scritto/Biasimo scritto
Violazioni del Modello del tipo b)	Multa non superiore a 3 ore/non superiore a 4 ore
Violazioni del Modello del tipo c)	Sospensione/sospensione max 10 giorni
Violazioni del Modello del tipo d)	Licenziamento senza preavviso

Le violazioni del Modello indicate nella suesposta Tabella di correlazione sono meglio specificate nel seguente paragrafo 5.8.

5.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine nel mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti di Lucefin di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nello stesso è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal Responsabile Risorse Umane, secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato (*"CCNL per i dirigenti e quadri superiori delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi"*) e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente, ossia dal CCNL dirigenti aziende industriali.

Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del Modello posta in essere da un Dirigente di Lucefin sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

In altri termini, per i soggetti apicali, ivi inclusi dirigenti, è prevista la seguente Tabella di correlazione tra violazione e sanzione conseguente:

Violazioni	Sanzioni (nel caso di prima violazione)
Violazioni del Modello del tipo a)	Ammonizione scritta

Violazioni del Modello del tipo <i>b)</i>	Multa
Violazioni del Modello del tipo <i>c)</i>	Sospensione
Violazioni del Modello del tipo <i>d)</i>	Licenziamento

Le violazioni del Modello indicate nella suesposta Tabella di correlazione sono meglio specificate nel seguente paragrafo 5.8.

5.4 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori

In caso di violazione del presente Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

5.5 Sistema sanzionatorio previsto per il Collegio Sindacale

In caso di comportamenti in violazione del presente Modello da parte di un sindaco, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale nonché il Consiglio di Amministrazione che prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

5.6 Sistema sanzionatorio previsto per consulenti, collaboratori e partners

Nelle condizioni generali di fornitura di beni e servizi allegate agli Ordini di Acquisto verso terzi e/o nei contratti e negli accordi stipulati con società, consulenti, collaboratori esterni, *partner*, o altri interlocutori esterni alla Società, sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino per loro conto, posto in essere in contrasto quanto indicato dal Modello e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 consentirà alla Società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto con risarcimento dei danni.

5.7 Sistema sanzionatorio previsto in tema di normativa sul *whistleblowing*

È demandato alla Società il compito di vigilare sul rispetto, da parte dei Destinatari del presente Modello, di quanto previsto dalla normativa in materia di *whistleblowing* (cfr. Par. 4.4 e 4.5) per come introdotta dalla Legge n. 179/2017 e successivamente modificata dal D. Lgs. n. 24/2023 (recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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").

Si considerano condotte sanzionabili, secondo quanto disposto dalla presente Sezione:

- la violazione delle misure previste a tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato, nonché del contenuto della segnalazione per come specificate all'interno della "Procedura *Whistleblowing*";

- porre in essere atti ritorsivi o discriminatori rivolti, direttamente o indirettamente, nei confronti del segnalante o dei soggetti ad essi vicini (quali, ad esempio, le persone operanti nel medesimo contesto lavorativo che abbiano un legame affettivo o di parentela con il segnalante);
- ostacolare o tentare di ostacolare l'effettuazione di una segnalazione mediante i canali messi a disposizione dalla Società;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate, quando sia accertata la responsabilità per diffamazione o calunnia anche con sentenza penale o civile di primo grado;
- qualsiasi altra condotta non richiamata espressamente nel presente paragrafo che sia resa in violazione dei principi comportamentali contenuti all'interno della "Procedura Whistleblowing".

5.8 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni

Le condotte sanzionabili a seguito della violazione del presente Modello, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, come elencate nelle sopra indicate tabelle di correlazione, sono meglio specificate come segue:

- a)** violazioni del Modello in aree non critiche sotto il profilo della commissione dei Reati, quali, ad esempio: il mancato rispetto del sistema di deleghe legato ad aree non critiche o l'omessa violazione di una procedura aziendale in area non critica;
- b)** violazioni del Modello nelle aree critiche, quali, ad esempio: disattendere le procedure previste dal Codice Etico in tema di trasparenza delle informazioni; violazione delle misure e procedure previste dalla Società a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- c)** violazioni del Modello in aree critiche disattendendo specifiche determinazioni delle procedure, ove la violazione in sé non possa condurre alla consumazione di un reato (ad esempio, la trasgressione di una procedura della normativa ISO 9001 o di una disposizione formalizzata in tema gestione della contabilità che possa determinare un falso in bilancio);
- d)** violazioni del Modello evidentemente dolose volte alla commissione di uno dei Reati previsti dal Modello stesso, quali, ad esempio, la volontaria violazione di una procedura contabile o amministrativa.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del Destinatario, all'eventuale esistenza di precedenti a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al D. Lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Quanto sopra verrà attuato mediante le Tabelle di correlazione indicate ai paragrafi 5.2 e 5.3.

Da ultimo, il sistema disciplinare è comunque soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte del Responsabile Risorse Umane, anche su eventuale segnalazione dell'OdV.

SEZIONE VI – AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'aggiornamento del Modello, da intendersi sia come modifica sia come integrazione, vuole garantire che i caratteri di adeguatezza e di idoneità dello stesso, valutate rispetto alla funzione di prevenzione di commissione dei Reati, permangano anche a seguito della sua approvazione.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello Organizzativo costituiscono, per espressa previsione normativa, una responsabilità del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, l'aggiornamento del presente documento dovrà avvenire mediante delibera dell'Organo Amministrativo, ovvero tramite delega ad uno dei suoi membri.

In particolare, viene affidato al Consiglio di Amministrazione della Società il potere di adottare, anche in base a quanto indicato o proposto dall'OdV, modifiche e/o integrazioni al Modello Organizzativo ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in occasioni di avvenimenti quali, ad esempio, i seguenti:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che determinano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche della struttura organizzativa della Società, del suo sistema di poteri e delle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli posti a presidio delle stesse.

In ogni caso, gli accadimenti che rendono necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, affinché possa effettuare tempestivamente le delibere necessarie.

Laddove le modifiche siano di carattere meramente formale, come in caso di chiarimenti o precisazioni del presente testo, le singole Funzioni aziendali propongono all'Organo Amministrativo il correttivo da effettuare a seguito del parere dell'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche delle norme e delle procedure aziendali avvengono ad opera delle Funzioni competenti.

In ogni caso, l'OdV viene informato dell'aggiornamento e dell'implementazione di tali nuove regole o procedure operative ed ha la facoltà di esprimere un parere a riguardo.