la marzocco
handmade in florence

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

A NORMA DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

La Marzocco S.r.l.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 Luglio 2023

la marzocco
handmade in florence

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO 4

1.1 INTRODUZIONE 4
1.2 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE 4
1.3 FATTISPECIE DI REATO 5
1.4 APPARATO SANZIONATORIO 7
1.5 TENTATIVO 8
1.6 REATI COMMESSI ALL'ESTERO 9
1.7 LA RESPONSABILITÀ ALL'INTERNO DI UN GRUPPO DI IMPRESE 10
1.8 VALORE ESIMENTE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 10
1.9 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI 11
1.10 SINDACATO DI IDONEITÀ 12

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE 13

2.1 LM 13
2.2 MODELLO DI GOVERNANCE DI LM 13
2.3 ASSETTO ORGANIZZATIVO DI LM 14

3 LA METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 15

3.1 PREMESSA 15
3.2 IL PROGETTO DI LM PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001 15
3.3 METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 15
3.4 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 16
3.5 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LM 17
3.6 REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI PER LM 19
3.7 REATI PRESUPPOSTO NON RILEVANTI PER LM 22
3.8 DESTINATARI DEL MODELLO 24

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001 25

4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI LM 25
4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza 26
4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 28
4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI 29
4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni 30
4.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari 31
4.4 SEGNALAZIONI AI SENSI DELLA D.LGS. N. 24/2023 (C.D. WHISTLEBLOWING) 31

5 SISTEMA DISCIPLINARE 32

5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE 32
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI 33
5.2.1 Misure nei confronti di dipendenti non dirigenti 33
5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti 35
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DI ORGANI SOCIALI 36
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 36
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER 36

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE 36

6.1 PREMESSA 36

7 ADOZIONE DEL MODELLO E CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO 38

7.1 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO 38
7.2 ADOZIONE 39

Allegato: Codice Etico

la marzocco
handmade in florence

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

A NORMA DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

1 Descrizione del quadro normativo

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "d.lgs. n. 231/2001" o il "Decreto"), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300[1] è stata introdotta nell'ordinamento italiano la disciplina della "*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*".

Il Decreto si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. n. 231/2001 gli enti possono essere ritenuti "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001)[2].

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Il d.lgs. n. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell'art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa dell'ente è tuttavia esclusa se lo stesso ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.
La responsabilità amministrativa è in ogni caso esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi[3].

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come anticipato sopra, secondo il d.lgs. n. 231/2001l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 231/2001);

---

[1] Il d.lgs. n. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

[2] Art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – *L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*".

[3] Art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – *L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*".

– da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231/2001).

È opportuno ribadire che l'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001), se i soggetti sopra indicati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi[4].

1.3 Fattispecie di reato

In base al d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal d.lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex* art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie di reato previste alla data di aggiornamento del Modello (ultimo provvedimento inserito con Legge 9 marzo 2022, n. 22) possono essere suddivise, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

– i delitti contro la **Pubblica Amministrazione** indicati dall'art. 24 e dall'art. 25 del d.lgs. n. 231/2001, tra cui indebita percezione di erogazioni, malversazione, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico, nonché concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, frode nelle pubbliche forniture, peculato, abuso di ufficio;

– i **delitti informatici e trattamento illecito di dati** indicati dall'art. 24-bis del d.lgs. n. 231/2001, introdotti dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48 e poi successivamente modificati, tra cui accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico altrui, danneggiamento di sistemi informatici o telematici;

– i delitti **associativi** indicati dall'art. 24-ter del d.lgs. n. 231/2001: "delitti di criminalità organizzata" introdotti dall'art. 2, comma 29, della L. 15 luglio 2009, n. 94;

– i delitti **contro la fede pubblica** indicati dall'art. 25-bis del d.lgs. n. 231/2001, tra cui la falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento e la contraffazione[5];

– i delitti **contro l'industria ed il commercio** indicati dall'art. 25-bis.1 del d.lgs. n. 231/2001 introdotti dall'art. 17, comma 7, lett. b), della L. 23 luglio 2009 n. 99, tra cui frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci;

– i **reati societari** e la **corruzione tra privati**[6]indicati dall'art. 25-ter del d.lgs. n. 231/2001, quali, tra gli altri, le false comunicazioni sociali, la formazione fittizia del capitale, l'indebita restituzione dei

[4]La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, d.lgs. n. 231/2001, afferma: "*Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera, dunque, in deroga al primo comma).*"

[5] La rubrica è stata modificata dall'art. 17, comma 7, lettera a), numero 4) della L. 23 luglio 2009 n. 99 che ha aggiunto i reati indicati alla lett. f-bis).

[6]La rubrica è stata modificata dall'articolo 1, comma 77, lettera b), della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

conferimenti, l'illegale ripartizione degli utili e delle riserve, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;

- i delitti con **finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** indicati dall'art. 25-quater del d.lgs. n. 231/2001, introdotti dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n.7, modificati da ultimo dalla L. 43/2015;
- i delitti **contro la vita e la personalità individuale** indicati dall'art. 25-quater.1 e dall'art. 25-quinquies del d.lgs. n. 231/2001, tra cui riduzione in schiavitù o in servitù, la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la detenzione di materiale pornografico, la pornografia virtuale, le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, introdotti dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003 n. 228 e dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7[7];
- i reati relativi agli **abusi di mercato** indicati dall'art. 25-sexies del d.lgs. n. 231/2001, che consistono nell'abuso di informazioni privilegiate e nella manipolazione del mercato, introdotti dall'art. 9 della L. 18 aprile 2005 n. 62;
- i reati in tema di **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** indicati dall'art. 25-septies del d.lgs. n. 231/2001: "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro", introdotti dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007 n. 123 e sostituito dall'art. 300 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81;
- reati di **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** indicati dall'art. 25-octies del d.lgs. n. 231/2001 ed introdotti dall'art. 63 del d.lgs. 21 novembre 2007 n. 231 e dall'art. 3 della L. 15 dicembre 2014 n. 186.
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti indicati all'art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001, introdotti dal D.Lgs. 184/2021;
- delitti in materia di **violazione del diritto d'autore**, indicati dall'art. 25-nonies del d.lgs. n. 231/2001 ed inseriti dall'art. 15, comma 7, lettera c) della L. 23 luglio 2009 n. 99;
- delitto di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci** all'autorità giudiziaria indicato dall'art. 25-decies del d.lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116;
- **reati ambientali** indicati nell'art. 25-undecies del d.lgs. n. 231/2001 e inseriti dall'art. 2 del d.lgs. 7 luglio 2011 n. 121[8];
- i reati **transnazionali** indicati dall'art. 10 della L 16 marzo 2006 n. 146 tra i quali associazione per delinquere, favoreggiamento, intralcio alla giustizia[9];
- il reato relativo **all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** indicato dall'art. 25-duodecies del d.lgs. n. 231/2001 inserito dall'art. 2 del d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 recante norme

[7] L'art. 25-quinquies è stato modificato dalla L. 29 ottobre 2016 n. 199 che ha introdotto il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.).

[8] Con la L. 22 maggio 2015 n. 68 sugli "ecoreati" sono stati introdotti nel novero dei reati presupposto le fattispecie di inquinamento ambientale, disastro ambientale, delitti colposi contro l'ambiente, traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività.

[9] Si considera transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato, impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

in attuazione della direttiva 2009/52/CE, poi ampliato con la L. 17 ottobre 2017 n. 161 che ha inserito i commi 1-bis, 1-ter e 1-quater che estendono la responsabilità dell'ente ai reati di procurato ingresso illecito di clandestini e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina;

- **razzismo e xenofobia** di cui all'art. 25-terdecies del d.lgs. n. 231/2001, inserito dalla L. 20 novembre 2017 n. 167;
- **frode in competizioni sportive**, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, di cui all'art. 25-quaterdecies del d.lgs. n. 231/2001, inseriti con la L. 39/2019;
- **reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies del d.lgs. n. 231/2001)[10];
- **contrabbando** (art. 25-sexiesdecies del d.lgs. n. 231/2001)[11];
- delitti contro il patrimonio culturale di cui all'art. 25-septiesdecies, inseriti dalla L. n. 22/2022;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici di cui all'art. 25-duodevicies, aggiunto dalla L. n. 22/2022;
- il reato di **inosservanza delle sanzioni interdittive** indicato dall'art. 23 del d.lgs. n. 231/2001.

Le categorie sopra elencate possono essere modificate o aumentare ancora per la tendenza legislativa ad estendere la responsabilità amministrativa di cui al Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.4 Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9 -23 del d.lgs. n. 231/2001 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*"), ovvero:
  - ✓ interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - ✓ sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - ✓ divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - ✓ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - ✓ divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

[10] L'art. 25-quinquiesdecies è stato inserito dall'art. 39 comma 2 D.L. 26 ottobre 2019 n. 124, convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019 n. 157, novero dei reati successivamente ampliato con il d.lgs. n. 14 luglio 2020 n. 75.

[11] Inserito dall'art. 5 comma 1 lett. d) del d.lgs. n. 14 luglio 2020 n. 75.

- ✓ il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- ✓ l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva[12]. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001[13].

1.5 Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

---

[12]Si veda, a tale proposito, l'art. 16 d.lgs. n. 231/2001, secondo cui: "*1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed é già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali é prevista la sua responsabilità é sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17*".

[13] Si veda l'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001: "Commissario giudiziale – *Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva*".

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.6 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero[14]. La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

(i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001;

(ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

(iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)[15] e, anche in ossequio al principio di legalità di cui

---

[14] L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "*1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.*"

[15] Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - *E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana*". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - *Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.*" Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - *Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata conceduta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.*" Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero – *Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata conceduta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.*"

all'art. 2 del d.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

(iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai già menzionati articoli del Codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.7 La responsabilità all'interno di un gruppo di imprese

Come richiamato anche dalle Linee Guida della Confindustria, una controllante può essere ritenuta responsabile per un reato presupposto commesso nell'ambito dell'attività di una controllata qualora:

- il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante e provato in modo concreto e specifico.

1.8 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il d.lgs. n. 231/2001 attribuisce valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Infatti, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. n. 231/2001):

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di un reato commesso da soggetti apicali, quindi, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"[16].

Se, invece, il reato è commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde allorquando il fatto è stato reso possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza è tenuto[17].

---

[16] La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: "*Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione*". Ed ancora: "*si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d.* "colpa organizzativa" *dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la societas a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."*

[17] Art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – *Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*".

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. n. 231/2001 delinea in modo sintetico il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- ✓ individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ✓ prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- ✓ individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- ✓ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- ✓ introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 231/2001 per efficace attuazione dei modelli organizzativi si intende:

- ✓ verifica periodica ed eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- ✓ un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.9 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001 prevede che "*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, 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*".

Confindustria per prima ha definito le "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001*" fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati *ex* d.lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

LM, ha adottato il proprio modello di organizzazione gestione e controllo ispirandosi alla metodologia indicata nelle Linee guida di Confindustria.

1.10 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità è formulato cioè secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

2 Descrizione della realtà aziendale

2.1 LM

La Società "La Marzocco S.r.l." (di seguito la "Società" o "LM"), costituita nel 1988 ha sede in Firenze (FI), Viale Giacomo Matteotti n. 25 (Italia) e prosegue l'attività di produzione di macchine da caffè nata dall'esperienza dei Fratelli Giuseppe e Bruno Bambi, i quali fondarono l'Officina Fratelli Bambi nel 1927.

La Società produce, costruisce e vende in tutto il mondo macchine da caffè espresso, macinadosatori, parti di ricambio e altri prodotti per operatori professionali e macchine per uso domestico (linea home). La maggior parte della propria produzione è destinata all'estero in più di 100 paesi al mondo.

LM può inoltre produrre, costruire, effettuare lavorazioni ed assemblaggi sia in proprio che per conto terzi di macchine, attrezzature, utensili e qualunque genere di costruzioni meccaniche ed elettroniche direttamente o indirettamente connesse con la propria attività.

Lo stabilimento industriale è sito a Scarperia (FI) Via La Torre n. 14/H. La Società ha uffici commerciali a Milano e a Trieste e una unità locale ad Assago (MI) destinata all'attività di vendita e post-vendita per il Nord Italia. A Pian di San Bartolo (FI) si trova l'Accademia del caffè espresso, spazio destinato a laboratori didattici, mostre temporanee o permanenti e comprensivo di una officina comprensiva di un reparto di lavorazione della lamiera e di un reparto falegnameria. A Campi Bisenzio (FI) si trova un magazzino prodotti presso la controllata Electro System S.r.l.

Mercati principali sono USA, Cina, Arabia Saudita, Australia, Korea, Giappone, Regno Unito.

La Società vende i propri prodotti all'estero tramite proprie filiali locali (organizzate come società autonome e controllate dalla capogruppo La Marzocco International LLC) e tramite accordi con distributori e in Italia direttamente al cliente finale o tramite distributori.

2.2 Modello di governance di LM

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da due consiglieri, uno dei quali ricopre la carica di Presidente e Amministratore Delegato (C.E.O.), con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

L'Amministratore Delegato ha conferito una procura al consigliere di amministrazione e Direttore Finanziario (C.F.O.) con poteri attinenti alla gestione amministrativa e finanziaria della Società, e all'area risorse umane.

L'Amministratore Delegato ha conferito altresì una delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 d.lgs. n. 81/08 al Chief Operating Officer.

Sono stati conferiti poteri di spesa con limite di importo a soggetti interni della funzione Finance.

Il controllo organizzativo e contabile è svolto da un Sindaco Unico, che svolge anche la revisione contabile.

2.3 Assetto organizzativo di LM

La società occupa 406 addetti, tra cui 6 dirigenti, così organizzati.

L'operatività aziendale è gestita da un comitato (denominato Executive Management Team) di cui fanno parte l'Amministratore Delegato (C.E.O.) e i Direttori di Funzione (Sales, Marketing and Communication, Finance, Operating).

In sintesi, le funzioni si occupano di:

Operations: produzione/assemblaggio dei prodotti che poi verranno venduti sul mercato tramite i distributori, ricerca e sviluppo, controllo qualità, collaudo, acquisti, magazzino, sicurezza e manutenzione.

Sales: contratti con clienti e vendita dei prodotti dell'azienda ai vari distributori finali alle migliori condizioni possibili, post-vendita, ricambi, customer care, Italian Market.

Finance: tenuta dei libri contabili e di tutte le necessarie registrazioni per una corretta gestione amministrativa e finanziaria dell'azienda; gestione delle risorse umane dell'azienda sia dal punto di vista retributivo che formativo; area ICT, che si occupa della gestione del sistema informatico e telematico; servizi generali.

Marketing and Communication: promuove il brand La Marzocco e i prodotti dell'azienda sul mercato e trasferisce all'interno dell'azienda sul mercato quelle che sono le necessità/richieste dei mercati stessi e gestisce l'attività dell'Accademia del caffè espresso.

Nel 2019 la Società ha ottenuto la certificazione di "Great Place to Work" quale riconoscimento di un ambiente di lavoro di qualità, riconosciuto nuovamente l'anno successivo. Nel 2023 la Società ha inoltre ottenuto la certificazione di "Best Workplaces".

In occasione di eventuali modifiche dell'organigramma, ogni Referente di un processo sensibile dovrà valutare se le modifiche abbiano un impatto tale da consigliare la modifica del Modello stesso. In tal caso il Referente ne darà tempestiva all'Organismo di Vigilanza che, valutata la segnalazione, attiverà le iniziative di competenza.

3 La metodologia seguita per la predisposizione del Modello di organizzazione e gestione

3.1 Premessa

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela della propria immagine e posizione, dei propri dipendenti e collaboratori, ha ritenuto di procedere all'adozione e al successivo aggiornamento di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 sia quale strumento di prevenzione sia quale atto di responsabilità sociale.

LM attua costantemente un processo finalizzato a mantenere il proprio Modello Organizzativo aggiornato alla realtà aziendale, conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria (di seguito, il "Progetto").

3.2 Il Progetto di LM per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001

Il Progetto di adozione e aggiornamento è articolato nelle cinque fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue.

Fasi	***Attività***
Fase 1	***Avvio del Progetto***
Fase 2	***Identificazione dei key officer***. *Identificazione dei* key officer, *ovvero delle persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree/attività sensibili*. *Ogni aggiornamento prevede una verifica dei key officer*
Fase 3	***Analisi dei processi e delle attività sensibili*** *Individuazione e analisi dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 (c.d. attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di* compliance, anche sulla base degli incontri con i key officer. *Ogni aggiornamento prevede il riesame dei processi e delle attività sensibili*
Fase 4	***Gap analysis*** *Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo* ex *d.lgs. n. 231/2001*
Fase 5	***Definizione o aggiornamento del modello di organizzazione e gestione***. *Definizione o aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo* ex *d.lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e nomina dell'Organismo di Vigilanza (OdV)*.

3.3 Metodologia adottata per la redazione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Di seguito si descrivono sinteticamente le fasi che caratterizzano il progetto di prima redazione e dei successivi aggiornamenti del Modello:

1) Attività preliminare finalizzata a:
   a) Individuare e raccogliere la documentazione rilevante;
   b) identificazione dei soggetti da intervistare per ottenere le informazioni di dettaglio sulle singole attività sensibili;
   c) pianificazione delle interviste;
2) Interviste ai soggetti individuati aventi ad oggetto:
   a) identificazione delle attività sensibili;
   b) descrizione delle attività sensibili e delle funzioni aziendali coinvolte;
   c) rilevazione dell'esistenza e dell'applicazione degli standard di controllo;
3) Elaborazione (e aggiornamento successivi), in base agli esiti delle interviste e dell'analisi documentale, di una scheda di dettaglio per ogni attività sensibile contenente:
   a) descrizione dell'attività con indicazione delle direzioni/funzioni coinvolte;
   b) reati ipotizzabili ove, rispetto all'attività, è stato rilevato il rischio astratto di commissione di un illecito riconducibile alle "famiglie" di reato previste dal d.lgs. n. 231/2001;
   c) individuazione del Referente del Processo Sensibile e dei Responsabili di Fase del processo sensibile e di soggetti terzi che possono potenzialmente svolgere un ruolo strumentale nella commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società;
   d) identificazione delle misure in vigore presso la Società a presidio delle attività sensibili
4) Redazione, aggiornamento del Modello e del Codice Etico.

3.4 Il sistema di controllo interno

L'attuale sistema di controllo interno della Società, inteso come processo attuato al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione delle attività sociali corretta e sana, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive ed affidabili a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

Pertanto, il presente Modello si integra con gli altri strumenti diretti a regolamentare il governo della Società, poi di seguito dettagliati, e la Società si impegna costantemente ad integrare le prescrizioni del Modello con gli altri elementi di Corporate Governance adottati dalla stessa.

In particolare, il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente i possibili conflitti di interesse e si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- un corpo normativo interno che regola i principali processi aziendali che fornisce principi di comportamento e modalità operative di svolgimento delle attività:
  - nel rispetto del principio di segregazione dei compiti, inteso come la separazione dei soggetti responsabili delle attività autorizzative, esecutive e di controllo al fine di garantire indipendenza ed obiettività dei processi;
  - garantendo la tracciabilità dell'operazione, ossia: i) ogni operazione deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti

documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;

- una impostazione dei sistemi informativi integrati (gestionali e contabili), orientati alla segregazione delle funzioni, alla standardizzazione dei processi e alla protezione delle informazioni in essi contenute.

3.5 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di LM

Il d.lgs. n. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 dello stesso Decreto, un valore scriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
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;
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, LM ha predisposto un Modello che, anche sulla scorta delle indicazioni fornite dai codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria ed in particolare di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli esistenti.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Società ha comunque ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a LM di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di LM, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- indicare gli strumenti a presidio delle operazioni aziendali nelle aree a rischio di commissione di reato;
- aiutare a prevenire, nel limite del possibile, comportamenti criminosi o comunque non conformi alla legge e al presente Modello;
- rendere consapevoli tutti i soggetti che operano per la Società della presenza di principi e norme aziendali cogenti finalizzate alla prevenzione dei reati;
- informare il personale dipendente e i soggetti terzi che operano per conto della Società stessa (Destinatari) nell'ambito di "attività sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), delle conseguenze che potrebbero derivare per

la Società e per gli stessi soggetti[18] a causa di violazioni delle disposizioni del Modello;

- ribadire che le forme di comportamento illecito sono comunque contrarie - oltre che alle disposizioni di legge - anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale e, come tali sono fortemente condannate (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio);
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare nel potenziale autore del reato piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario agli interessi della Società anche quando potrebbe trarne un vantaggio.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione di LM, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;
- previsione di *principi di comportamento e protocolli* di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- istituzione di un organo di controllo (Organismo di Vigilanza) cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico. Il Codice Etico è un documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, che definisce principi, valori e responsabilità che LM assume nell'esercizio della propria attività e che intende osservare nei confronti dei portatori d'interesse (dipendenti, fornitori, distributori, clienti, soci, mercato) con i quali si trova quotidianamente ad interagire.

Il Modello contiene:

(i) nella parte generale, una descrizione relativa:
  - al quadro normativo di riferimento;
  - alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo di LM;
  - alla metodologia adottata per le attività di *risk assessment* e *gap analysis*;
  - alla individuazione e nomina dell'organismo di vigilanza di LM, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
  - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
  - al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
  - criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

(ii) nella parte speciale, una descrizione relativa:
  - ai processi/attività sensibili e relativi principi di comportamento e protocolli di controllo.

[18] Conseguenze disciplinari e/o contrattuali comminate dalla società oltre quelle di natura penale comminate dall'autorità giudiziaria.

3.6 Reati presupposto rilevanti per LM

Alla luce dell'analisi di *risk assesment* svolta dalla Società ai fini della predisposizione del presente Modello, tenuto conto quindi delle attuali peculiarità operative ed organizzative della Società e del fatto che la stessa non sia quotata, si considerano rilevanti e quindi potenzialmente perpetrabili in seno alla Società i reati presupposto di cui agli articoli di seguito elencati, nei limiti delle fattispecie:

artt. 24, 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione):

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)
- Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico (art. 640 c.p., 2° comma, n. 1),
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p., 2° comma)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p. - art. 321 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p. - art. 319-bis c.p. - art. 321 c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p., 2° comma - art. 321 c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali, o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art.346 – bis c.p.)

art. 24-bis (delitti di criminalità informatica e trattamento illecito dei dati)

- Falsità in documenti informatici, previsto dall'art. 491-bis c.p.
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, art. 615-ter c.p.
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, previsto dall'art. 615-quater c.p.
- Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico, prevista dall'art. 615-quinquies c.p.
- Installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, prevista dall'art. 617-quinquies c.p.,
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, previsto dall'art. 635-bis c.p.
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità, prevista dall'art. 635-ter c.p.
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici, prevista dall'art. 635-quater c.p.
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità, prevista dall'art. 635-quiquies c.p.

art. 24-ter (delitti di criminalità organizzata)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

art. 25 bis (falsità in monete […] segni di riconoscimento)

- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni, previsto dall'art. 473 c.p.

art. 25 bis 1 (delitti contro l'industria e il commercio)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari - solo per l'Accademia (art. 517 quater)

art. 25-ter (reati societari),

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali per fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.),
- Impedito controllo (art. 2625 c.2 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

art. 25-quater (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico)

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)

art. 25-quinquies (delitti contro la personalità individuale)

- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis del c.p.)

art. 25-septies (omicidio colposo e lesioni colpose da infortuni sul lavoro)

- Omicidio colposo commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro prevista dall'art. 589 c.p. c.2.
- Lesioni gravi e gravissime colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro prevista dall'art. 590 c.p.

art. 25-octies (ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro di provenienza illecita e autoriciclaggio)

- Ricettazione, prevista dall'art. 648 c.p.
- Riciclaggio, prevista dall'art. 648-bis c.p.
- Impiego, prevista dall'art. 648-ter c.p.
- Autoriciclaggio, prevista dall'art. 648-ter. 1 c.p.

art. 25 octies 1 – (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti), limitatamente alla seguente fattispecie:

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 648-ter.1 c.p.)

art. 25-novies (delitti in violazione del diritto d'autore)

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. 22 aprile 1941, n. 633, comma 1 lett. a) bis);
- Reati in materia di software e banche dati:
  - Abusiva duplicazione, […] ex art. 171-bis comma 1, legge n. 633/1941;
  - Riproduzione, […] ex art. 171-bis comma 2, art. 171-ter, legge n. 633/1941

art. 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria ai sensi dell'art 377-bis c.p.

art. 25-undecies (reati ambientali)

- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 137)
- Divieto di abbandono, ai sensi dell'art. 192 del D. lgs. n. 152/2006
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata, di cui all'art 256 del D.lgs. 152/2006
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)

art. 25–duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare)

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, (art. 22, comma 12-bis, D.lgs. n. 286/1998)

art. 25–quaterdecies (frode in competizioni sportive […])

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)

art. 25-quinquesdecies (reati tributari)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)

art. 25-sexiesdecies (reati di contrabbando)

- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n.43/1973)

art. 10 legge 146/2006 (reati transnazionali)

Le condotte criminose di cui agli articoli 416c.p., 416 bis c.p. e 377 -bis c.p. rilevano ai fini del Decreto e del presente Modello non solo come reati domestici di delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto, per le prime due fattispecie) e di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto, per la terza fattispecie) ma anche se qualificabili come 'reati transnazionali', per i quali è necessario che la condotta illecita sia commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato, ovvero:

- sia commessa in un solo Stato, sebbene una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo debbano avvenire in un altro Stato;
- sia commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato o protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

Lo stesso disposto dell'articolo 4 della legge 146/2006 concorre ad una maggiore delucidazione della transnazionalità del reato, laddove prevede una circostanza aggravante «per i reati puniti con la pena

della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni nella commissione dei quali abbia dato il suo contributo un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato».

3.7 Reati presupposto non rilevanti per LM

I reati presupposto previsti dal Decreto, ma non contemplanti al precedente paragrafo, fanno riferimento a fattispecie di reato che sono valutate, alla data di adozione del presente Modello, solo astrattamente perpetrabili in seno a LM in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

Di seguito l'elenco delle fattispecie di reato presupposto non rilevanti.

Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, […], **limitatamente alle seguenti fattispecie**:

- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898)

Art. 24 bis - Delitti informatici, **limitatamente alle seguenti fattispecie**:

- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

Art. 24 ter - Delitti di criminalità organizzata, **limitatamente alle seguenti fattispecie**:

- Associazione per delinquere di tipo mafioso prevista dall'art. 416-*bis* del c.p.
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

Art. 25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio, limitatamente alle seguenti fattispecie:

- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- Peculato (art. 314 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)

Art. 25 bis - Falsità in monete, limitatamente alle seguenti fattispecie:

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Art. 25 bis1 - Delitti contro l'industria e il commercio

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)

Art. 25 ter - Reati societari, limitatamente alle seguenti fattispecie:

- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

Art. 25 quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

- Tutte le fattispecie ad eccezione di "*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)*"

Art. 25 quater 1 - Pratiche di mutilazioni degli organi genitali femminili

- Tutte le fattispecie

Art. 25 quinquies - Delitti contro la personalità individuale

- Tutte le fattispecie ad eccezione della fattispecie "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)*"

Art. 25 sexies - Abuso di mercato

- Tutte le fattispecie.

Tra l'altro, le fattispecie di reato di cui all'articolo 25-sexies "Abusi di mercato" (Abuso di informazioni privilegiate - Manipolazione del mercato) non sono applicabili in quanto la Società non è un soggetto emittente titoli negoziati su mercati regolamentati e non svolge un ruolo di investitore istituzionale e pertanto non è assoggettata alle disposizioni del Testo Unico della Finanza (D. Lgs. 58/1998). Pur tuttavia, con riferimento a tali ambiti, la Società ha comunque implementato procedure inerenti la rigorosa identificazione e classificazione delle informazioni sensibili o privilegiate, le modalità di controllo e diffusione delle stesse all'interno e all'esterno della Società nonché le modalità di controllo su informazioni false e fuorvianti, per i quali si rinvia alla parte speciale afferente ai Reati Societari.

Art. 25 octies 1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, limitatamente alle seguenti fattispecie:

- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)

Art. 25 novies - Delitti in materia di violazione di diritto di autore, limitatamente alle seguenti fattispecie:

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n. 633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941)

Art. 25 undecies - Reati ambientali

- Tutte le fattispecie residue a quelli rilevanti per la Società

Art. 25 terdecies - Razzismo e xenophobia

- Tutte le fattispecie

Art. 25 quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

- Tutte le fattispecie ad eccezione di "Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)"

Art. 25 sexiesdecies – Contrabbando

- Tutte le fattispecie ad eccezione di "Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n.43/1973)"

Art. 25 septiesdecies - Delitti contro il patrimonio culturale

- Tutte le fattispecie

Art. 25 duodevicies - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

- Tutte le fattispecie.

Infine, tutte le fattispecie di reato che sono considerate non rilevanti per LM , in quanto astrattamente perpetrabili, trovano comunque idonea prevenzione nei principi statuiti nel Codice Etico integrati dai protocolli di controllo sanciti nel Modello.

3.8 Destinatari del Modello

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.
Il presente Modello si applica:

a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
b) ai dipendenti della Società – ivi compresi coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.) – anche qualora siano distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
c) a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (quali, ad esempio, promoter, agenti, consulenti o dipendenti di altre società del Gruppo) o a coloro che agiscono a vantaggio (o anche nell'interesse) della Società in virtù di rapporti giuridici contrattuali o di altri accordi (quali, ad esempio, partner in joint venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business, contratti di esternalizzazione).

I contratti che regolano i rapporti con i soggetti esterni individuati ai sensi del punto precedente devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto dei principi del Codice Etico di Gruppo, nonché di segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza della Società eventuali violazioni del Codice Etico o delle procedure stabilite per la sua attuazione di cui sono a conoscenza.
La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Codice Etico è allegato al presente Modello e ne costituisce parte integrante.

4 L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. n. 231/2001

4.1 L'organismo di vigilanza di LM

In base alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex* art. 5 del d.lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare su attuazione e osservanza del modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporne l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla Società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. n. 231/2001.

Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo tali Linee Guida i) i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza "*come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile*", la previsione di un "*riporto*" dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al "*bagaglio di strumenti e tecniche*"[19] necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza; iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo *ex* d.lgs. n. 231/2001.

Le medesime Linee guida dispongono che "*nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità*".

---

[19]Si tratta di tecniche (ispettive, consulenziali, giuridiche) che possono essere utilizzate:
in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del modello organizzativo e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione;
correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.
A titolo esemplificativo, le Linee guida di Confindustria menzionano le seguenti tecniche:

- campionamento statistico;
- tecniche di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti);
- *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
- tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;
- metodi per l'individuazione di frodi.

Il d.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza. D'altro lato, le citate Linee Guida ipotizzano una serie di soluzioni alternative ai fini della composizione dello stesso.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 ed alla luce delle esposte indicazioni di Confindustria, LM ha identificato il proprio organismo di vigilanza (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV") in un organo monocratico, assistito nell'esercizio delle proprie funzioni da una risorsa interna. La Società ritiene che tale composizione sia in grado di assicurare l'effettività delle funzioni demandate all'OdV.

L'Organismo di Vigilanza è soggetto autorizzato al trattamento dei dati ai sensi dell'art. 29 del Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali 2016/679 e riceve dalla Società, nel rispetto della propria indipendenza e della propria autonomia, le istruzioni per garantire la protezione dei dati trattati.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione al fine di tutelarne l'autonomia.

4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di LM è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, i suoi membri restano in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e, in ogni caso, non oltre il terzo anno dalla data di nomina. Sono comunque rieleggibili.
L'Organismo di Vigilanza resta comunque in carica in regime di prorogatio fino alla nomina nel nuovo Organismo.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità e, nella scelta dei suoi componenti, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa.

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina e di rinnovo, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri dell'Organismo di Vigilanza[20].

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- relazioni di parentela, *coniugio* o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione;

[20] Nel senso della necessità che il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina "*dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri*", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro *ex* art. 2 *bis* della legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società) mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "*autonomia e indipendenza*" e "*continuità di azione*" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisititi di eleggibilità.

Nell'esercizio delle loro funzioni i componenti dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni. Di tali ipotesi viene data menzione nella relazione di cui al successivo punto 4.3.2.

I componenti dell'OdV possono rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e cessano dall'incarico nel momento in cui tali dimissioni vengano accettate dal Consiglio di Amministrazione, ovvero venga nominato altro componente in sostituzione. In ogni caso, trascorso un mese dalle dimissioni la carica si intende cessata.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relative a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello. A tal fine, l'Organismo si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito regolamento (Regolamento dell'OdV), che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

Per lo svolgimento della propria funzione, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei Reati previsti dal Decreto, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento al Consiglio di Amministrazione;
- verificare, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario, il rispetto del Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione previsti dal Modello, rilevando eventuali scostamenti comportamentali;
- svolgere periodica attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento dell'OdV e dettagliate nel piano delle verifiche dell'OdV;
- proporre tempestivamente all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni in presenza di accertate violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello e il Codice Etico, di cui al seguente cap. 6;
- fornire l'informativa nei confronti degli organi sociali in accordo con quanto definito al seguente punto 4.3.2;
- accedere liberamente presso gli uffici aziendali, anche senza necessità di preavviso, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;

- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio di reato, laddove necessario, al Consiglio di Amministratore e al Sindaco Unico;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, sempre che tale potere sia espressamente indicato nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
- ricevere le informazioni previste in accordo con quanto indicato al successivo punto 4.3, dal presente Modello o, comunque, disposte dall'Organismo di Vigilanza;
- svolgere le proprie funzioni coordinandosi con i Referenti dei Processi Sensibili ed i Responsabili di Fase per tutti gli aspetti relativi alla implementazione del Modello;
- fornire il supporto richiesto nella interpretazione delle previsioni contenute nel Modello e della loro applicazione;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. In questo senso, l'OdV oltre a rispettare la normativa vigente e contrattuale in tema di segretezza, può accedere unicamente a dati e documenti correlati ai compiti attribuiti, gestisce le informazioni con segretezza professionale e non può utilizzare dati e informazioni a fini personali.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società secondo le loro specifiche competenze.

Il Consiglio di Amministrazione di LM curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

i) I Responsabili di Fase, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, e per conoscenza al Referente del Processo Sensibile una relazione scritta avente come minimo il seguente contenuto:
   a) una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
   b) una descrizione delle attività di verifica effettuate in merito all'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento dell'efficacia dagli stessi intraprese;
   c) l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione e alle relative procedure di attuazione;
   d) gli eventuali ulteriori contenuti come potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'OdV.

ii) I Responsabili di fase dei processi sensibili devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
   a) l'emissione e/o aggiornamento di documenti organizzativi (es. procedure, mansionario);
   b) gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
   c) il sistema delle deleghe e procure aziendali ed ogni suo aggiornamento;
   d) gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
   e) la stipula o il rinnovo dei contratti di prestazione e di servizi infragruppo;
   f) i rapporti predisposti dalle funzioni/organi di Controllo (es. Sindaco Unico e revisore contabile) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
   g) i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico o del Modello.

   Per i flussi informativi identificati per le attività sensibili, che devono essere assicurati all'Organismo di Vigilanza con le cadenze da questo precisate, si rinvia agli specifici paragrafi nella Parte Speciale del presente Modello.

iii) I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, e che possano coinvolgere la Società.

iv) Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale nei loro confronti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria.

v) Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società possono chiedere chiarimenti all'OdV in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo 4.3 è istituita la casella di posta elettronica odv@lamarzocco.com dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi sociali della Società e dei collaboratori esterni.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al successivo Capitolo 5 *Il sistema disciplinare.*

4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

I componenti dell'OdV decaduti, con l'assistenza della Società, devono consentire un corretto trasferimento degli archivi ai componenti subentranti.

4.3.2 *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello.

L'OdV, ogni qual volta lo ritenga opportuno e con le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV, informa il C.E.O. in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

L'OdV redige annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività svolte dall'OdV;
- una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo all'attuazione delle disposizioni del Modello;
- una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate. Nel caso di violazioni del Codice Etico o del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione o del Sindaco Unico, l'OdV provvede alle comunicazioni di cui al successivo punto 5.3;
- informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- la segnalazione dell'eventuale conflitto di interessi, anche potenziale, di cui al precedente punto 4.1, nonché di eventuali altre cause di perdita dei requisiti previsti per la carica;
- eventuali aggiornamenti sulla pianificazione delle verifiche;
- il rendiconto delle spese sostenute ed il preventivo proposto, su base annuale.

Il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività svolta.

4.4 Segnalazioni ai sensi della D.lgs. n. 24/2023 (c.d. Whistleblowing)

Il decreto legislativo n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 ha introdotto un sistema integrato di regole destinato al settore privato che coordina il diritto europeo e diritto nazionale per tutelare i soggetti che effettuano segnalazioni di violazioni di disposizioni dell'Unione europea, di illeciti amministrativi civili e contabili nazionali, nonché di reati rilevanti ai fini della disciplina 231/2001.

Ai fini dell'attuazione del decreto alla Società è richiesto di attivare propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In adempimento e nel rispetto di quanto sopra, LM ha approvato una procedura e istituito appositi canali che garantiscono la riservatezza degli autori delle segnalazioni e ha individuato nella funzione HR la funzione deputata alla gestione di tali segnalazioni che, in presenza di segnalazioni inerenti il Modello e il Codice Etico, le indirizza all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni devono essere inviate attraverso la piattaforma https://segnalazioni.lamarzocco.com accessibile sul sito internet della Società.

L'OdV agisce nel rispetto della procedura adottata dalla Società per garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ogni condotta ritorsiva commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante e posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per il conto della Società è sanzionata secondo le modalità di cui al Capitolo 5.

È altresì sanzionata la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

L'OdV ha l'obbligo di esaminare tutte le informazioni utili ai fini dell'espletamento dei propri controlli sul corretto funzionamento e sul rispetto del Modello. Tuttavia, non è tenuto ad un approfondimento di tutti i fenomeni segnalati alla sua attenzione, potendo, sotto la propria responsabilità, ritenere non necessario dar luogo ad ulteriori indagini e verifiche, eventualmente informando la persona segnalante della archiviazione della segnalazione per ritenuta infondatezza.

Le segnalazioni anonime, per quanto non vietate, potranno essere prese in considerazione solo ove offrano un grado di dettaglio sufficiente a permettere all'OdV di svolgere accertamenti, valutandone la preventiva parvenza di fondatezza.

5 Sistema Disciplinare

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 indicano, quale 'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* d.lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria[21].

Tali sanzioni sono applicabili anche nelle violazioni alle disposizioni contenute nel Codice Etico, elemento costitutivo del Modello.

La Società, al fine di assicurare la rispondenza del Modello ai contenuti minimi dettati dal legislatore ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione e al ruolo ricoperto dall'eventuale autore della violazione.

Con riferimento a quanto introdotto dalla D.lgs. n.24/2023 sul Whistleblowing, il rispetto delle misure indicate nel Modello, e pertanto anche degli obblighi di segnalazione, non può essere causa di condotte discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante.

Il sistema disciplinare, quindi, si applica anche nei confronti di coloro che violino le misure di tutela adottate nei confronti dei lavoratori che abbiano effettuato segnalazioni, nonché nei confronti di coloro che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino totalmente infondate.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di LM costituisce sempre illecito disciplinare.
La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e le stesse valutano in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di LM.
Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

5.2.1 Misure nei confronti di dipendenti non dirigenti

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, LM intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni e dell'eventuale recidiva.

[21] "*L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato. Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato*". Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione definitiva aggiornata a luglio 2014, pag.50.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dagli artt. 64 e ss. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanica P/M Industria - Confapi (di seguito "CCNL") sono i seguenti:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (stipendio base e contingenza);
d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
e) licenziamento.

Nell'ottica del rispetto del Modello Organizzativo ex d.lgs. n. 231/2001:

1. Incorre nel provvedimento di rimprovero verbale il lavoratore che violi i protocolli previsti dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento del rimprovero scritto il lavoratore che nel violare i protocolli previsti dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
3. Incorre nel provvedimento della multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (stipendio base e contingenza) il lavoratore che nel violare i protocolli previsti dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1 e 2. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
4. Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d.lgs. n. 231/2001 ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.
5. Incorre nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. n. 231/2001, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio alla Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di LM di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

In particolare, compete al C.E.O. e alla funzione HR (Risorse Umane) la gestione della procedura disciplinare. La funzione HR (Risorse Umane) garantisce adeguata informativa all'Organismo di Vigilanza.

5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al d.lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti allo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex d.lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello, LM adotta nei confronti del Dirigente la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile. Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

5.3 Misure nei confronti dei membri di Organi Sociali

In caso di comportamenti in violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri di organi sociali, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Sindaco Unico e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di violazione delle regole previste dal Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione assumerà di concerto con il Sindaco Unico gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e fatta salva l'eventuale richiesta risarcitoria.
Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

5.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

La violazione da parte di consulenti, *partner* commerciali, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società nello svolgimento di attività ritenute sensibili, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o dal Codice Etico agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o del Codice Etico, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

La Società cura, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, l'elaborazione e l'aggiornamento di specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. n. 231/2001.

6 Piano di formazione e comunicazione

6.1 Premessa

LM, al fine di dare efficace attuazione al Modello e del Codice Etico, si impegna ad una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso presso la propria organizzazione.

Obiettivo della Società è quello di comunicare i propri principi di comportamento non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Fra i destinatari del Modello e del Codice Etico sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, i consulenti esterni e i *partner* commerciali.

La Società intende:
- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle "aree sensibili", la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, nel caso in cui violino delle disposizioni del Modello;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che LM non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui LM intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è responsabilità della Funzione HR, con la supervisione dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

In particolare, ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello e del Codice Etico sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto condiviso e monitorato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: *staff meeting*, corsi *on line* ecc.).

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza monitorerà il livello di recepimento del Modello attraverso periodiche specifiche verifiche.

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di comunicazione dovrà essere indirizzata, per quanto di competenza, anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi il Codice Etico e, eventualmente, un estratto del Modello.

7 Adozione del Modello e criteri di aggiornamento e adeguamento

7.1 Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
ii) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
iii) modifiche normative;
iv) risultanze dell'attività di vigilanza.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate al C.E.O., il quale a sua volta, provvede, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, possono essere effettuate al C.E.O. qualora le modifiche al Modello attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti a:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;

- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

7.2 Adozione

Il presente Modello, che dopo la delibera in prima adozione del 29 Giugno 2021, è stato oggetto di aggiornamenti successivi di cui l'ultimo deliberato in data 13 Luglio 2023, sostituisce senza soluzione di continuità il precedente.