



## LOVERS SRL

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01 PARTE GENERALE

REGISTRAZIONE AGGIORNAMENTI	
Rev.	Natura della modifica
01	Prima emissione
02	
03	
APPROVAZIONE	
Rev.	Data
01	Amministratore Unico
02	05/03/2025

**INDICE**

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 .....	3
1.1	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO PREVISTA A CARICO DEGLI ENTI .....	3
1.2	NATURA DELLA RESPONSABILITÀ .....	3
1.3	AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE .....	4
1.4	FATTISPECIE DI REATO-PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ .....	4
1.5	LA SCRIMINANTE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	5
1.6	IL SINDACATO DEL GIUDICE PENALE SULL'IDONEITÀ DEL MODELLO .....	7
1.7	APPARATO SANZIONATORIO .....	7
1.8	DELITTI TENTATI .....	8
1.9	VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE .....	8
1.10	REATI COMMESSI ALL'ESTERO .....	9
2.	IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA LOVERS SRL .....	10
2.1	I SISTEMI DI GESTIONE DELLA LOVERS SRL .....	10
2.1.1	IL CODICE ETICO .....	10
2.1.2	IL SISTEMA DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE, L'ORGANIGRAMMA DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	10
2.1.3	IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITÀ, SICUREZZA, AMBIENTE E NATO AQAP 2110:2016 .....	11
2.1.1	IL SISTEMA RELATIVO ALLA CERTIFICAZIONE NATO AQAP 2110:2016 .....	11
2.1.2	IL SISTEMA DI GESTIONE RELATIVO ALLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI E DELLA PRIVACY .....	11
2.1.3	IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .....	12
2.1.4	IL SISTEMA DI GESTIONE SULLA SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ SOCIALE .....	12
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA LOVERS SRL .....	12
3.1	LA METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI LOVERS SRL .....	13
3.2	LA DEFINIZIONE DEI PRINCIPI DI CONTROLLO .....	15
3.3	I DESTINATARI DEL MODELLO .....	16
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	17
4.1	L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI LOVERS S.R.L.: I REQUISITI .....	17
4.2	PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	18
4.3	RISORSE ECONOMICHE ASSEGNAME ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	20
4.4	FUNZIONI, POTERI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	20
4.5	GLI OBBLIGHI DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	21
4.6	GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - INFORMATIVE IN MERITO AD ATTI UFFICIALI - FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO .....	21
4.6.1	INFORMAZIONI RELATIVE AD ATTI UFFICIALI .....	21
4.6.2	FLUSSI INFORMATIVI DALLE FUNZIONI AZIENDALI VERSO L'ORGANISMO .....	22
4.6.3	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI .....	22
4.7	SEGNALAZIONE DI EVENTUALI FATTI ILLECITI OVVERO DI VIOLAZIONE DEL MODELLO 231 DI LOVERS SRL - WHISTLEBLOWING .....	22
4.7.1	GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA ED INFORMATIVA .....	23
4.7.2	RISERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E IDENTITÀ SEGNALANTE .....	23
4.7.3	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI .....	24
4.7.4	DIVIETO DI RITORSIONE .....	24
5.	IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	26
5.1	PRINCIPI GENERALI .....	26
5.2	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI IMPIEGATI, QUADRI, PARASUBORDINATI, OPERAI ETC .....	26
5.3	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI (APICALI E NON) .....	29
5.4	MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO ED ISTRUTTORIA IN CASO DI VIOLAZIONE DEL MODELLO .....	31
5.5	MISURE NEI CONFRONTI DEL SINDACO E DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - ISTRUTTORIA IN CASO DI VIOLAZIONE DEL MODELLO .....	31
5.6	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI (COLLABORATORI, CONSULENTI, AGENTI, PARTNER ETC) .....	32
5.7	LA PROCEDURA DI ACCERTAMENTO E COMMUNICAZIONE .....	32
6.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....	33
6.1	SOGGETTI ESTERNI (AGENTI, CONSULENTI ETC) .....	34
7.	CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	35
7.1	AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO .....	35
	ALLEGATI .....	36

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

### ***1.1 La responsabilità amministrativa dipendente da reato prevista a carico degli Enti.***

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001” o anche solo Decreto), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, prevede la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”. In particolare, tale normativa si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in diverse convenzioni internazionali e comunitarie - ratificate dall’Italia - che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato. Secondo la disciplina introdotta dal D. lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (c.d. soggetti “apicali”, ad esclusione dei membri del Collegio Sindacale) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001). La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima. Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecunaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società (art. 5 del Decreto). La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la stessa ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia. La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa qualora i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

### ***1.2 Natura della responsabilità***

La Relazione Ministeriale al D. Lgs. 231/2001 saluta la responsabilità amministrativa dipendente da reato dell’Ente come la “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”. Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità formalmente “amministrativa” – anche per ovviare ai problemi, di natura dogmatica, posti dalla personalità della responsabilità penale di cui all’art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”. In tal senso si richiamano gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 che riaffermano il principio di legalità, l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della

persona fisica autrice della condotta criminosa e l'accertamento della responsabilità dell'ente attraverso i meccanismi del procedimento penale.

### **1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione**

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da Soggetti Apicali, così definiti dall'art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001: *"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"*. Si precisa che, come sottolineato dalla Relazione Ministeriale, non rientra nel perimetro tracciato il controllo effettuato dai Sindaci i quali, pertanto, non appartengono alla categoria dei "Soggetti Apicali";
- da Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (di seguito anche Soggetti eterodiretti) ex art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001.

Si ricorda che, ex art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, la Società non risponde qualora le persone sopraindicate abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **1.4 Fattispecie di reato-presupposto della responsabilità della Società<sup>1</sup>**

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies e 25-duodecies, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso. Le fattispecie criminose, esaustivamente indicate nell'allegato **"Catalogo dei reati-presupposto"**, vengono in questa sede indicate esemplificativamente solo mediante il nomen iuris:

- **art. 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;**
- **art. 24-bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati;**
- **art. 24-ter: Delitti di criminalità organizzata;**
- **art. 25: "Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione";**
- **art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;**
- **art. 25-bis.1: Delitti contro l'industria e il commercio;**
- **art. 25-ter: Reati societari e corruzione tra privati;**
- **art. 25-quater: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;**
- **art. 25-quater.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;**

<sup>1</sup> In allegato n. 3 al presente documento, il catalogo completo dei Reati-presupposto, che costituisce parte integrante del presente Modello.

- art. 25-*quinquies*: Delitti contro la personalità individuale;
- art. 25-*sexies*: Abusi di mercato;
- art. 25-*septies*: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- art. 25-*octies*: Ricettazione, riciclaggio, impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- art. 25-*octies. 1* Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- art. 25-*novies*: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- art. 25-*decies*: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- art. 25-*undecies*: Reati ambientali;
- art. 25-*duodecies*: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- art. 25-*terdecies*: Razzismo e xenofobia
- art. 25-*quaterdecies*: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- art. 25 *quinquiesdecies*: Reati Tributari di cui alla l. n. 157/2019, così come modificato dal D. lgs 75/2020;
- Art. 25-*sexiesdecies*: (contrabbando e Accise).
- Articolo 25-*septiesdecies* Delitti contro il patrimonio culturale ed art. 25-*duodevicies* “riciclaggio e devastazione di beni culturali e paesaggistici”;

E' poi prevista la responsabilità degli enti per la commissione di reati di cui agli artt. 416, 416 bis, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati, art. 74 D.P.R. 309/90 (associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti) di cui all'art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5, D. lgs. 286/98 (disposizioni contro l'immigrazione clandestina) e di cui agli artt. 377-bis e 378 c.p. aventi carattere transnazionali<sup>2</sup> (la cui definizione è contenuta nell'art. 3 L. 146/2006 consultabile nel “catalogo dei reati-presupposto” allegato n. 3). Altre fattispecie di reato potranno, in futuro, essere inserite dal legislatore nel contesto della disciplina dettata dal D. Lgs. 231/01.

## 1.5 La scriminante del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente o, come definito da autorevole dottrina, “*fatto impeditivo dell'illecito*”<sup>3</sup> ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società e l'inversione dell'onere probatorio nel processo penale a carico dell'ente. Infatti, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

<sup>2</sup> I reati di cui agli artt. 416, 416 bis c.p., 74 D.P.R. 309/90 (associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e 377-bis c.p. sono stati inseriti a tutti gli effetti nel novero dei reati-presupposto dalla L. n. 94/2009, e quindi verranno perseguiti a prescindere dal loro carattere transnazionale.

<sup>3</sup> Così T.E. EPIDENDIO-BASSI in “*Enti e responsabilità da reato, accertamento, sanzioni e misure cautelari*”, Milano 2006, Giuffrè editore.

- 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 della società 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 cui alla lettera b).

Il criterio soggettivo di attribuzione della responsabilità è dunque individuabile nella cosiddetta colpa in organizzazione: la Società non risponderà qualora provi di essersi organizzata efficacemente per prevenire ragionevolmente i reati-presupposto adottando un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo. In questo caso si assiste ad un'inversione dell'onere probatorio classico nel processo penale: è sulla Società, infatti, che grava *l'onus probandi* circa l'efficace attuazione del Modulo Organizzativo prima del fatto di reato, circa la vigilanza sul suo funzionamento ed aggiornamento e, infine, in merito ad una eventuale elusione fraudolenta del Modello da parte di chi ha commesso il reato.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (cosiddetti etero diretti), la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta. La violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- una verifica periodica e l'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.

Il D. Lgs. 231/2001, delinea 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 della società 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.

## 1.6 Il sindacato del Giudice penale sull'idoneità del Modello

L'accertamento della responsabilità della Società e della correlata possibilità di beneficiare dell'esimente di cui all'art. 6 del Decreto è attribuito al Giudice penale, il quale dovrà accettare:

- la sussistenza di un reato-presupposto commesso nell'interesse o a vantaggio della Società da parte di un soggetto apicale o di un soggetto eterodiretto;
- l'idoneità astratta del Modello (intesa come presenza di tutti i requisiti previsti *ex lege*) e l'idoneità in concreto dello stesso, con ciò riferendosi alla efficacia preventiva (ad eliminare o ridurre al minimo il rischio-reato) di tutti gli elementi costitutivi del Modello stesso.

E' evidente che, qualora si manifestasse un reato, non per ciò solo il Modello di Organizzazione e Gestione adottato debba essere valutato negativamente in merito alla sua efficacia preventiva: dottrina e giurisprudenza concordano infatti sull'inaccettabilità dell'equazione "*commissione di un delitto rilevante ai fini della responsabilità dell'ente = (o implica) inidoneità modello adottato dall'ente*"<sup>4</sup>.

## 1.7 Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9-23 del D. Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
  - a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - e) 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, di importo variabile fra un minimo di Euro 258,00 a un massimo di Euro 1549,00. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice dovrà determinare:

- "*il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti*" (art. 11, co. 1 D. lgs 231/01);

<sup>4</sup> T.E. EPIDENDIO-BASSI in "Enti e responsabilità da reato, accertamento, sanzioni e misure cautelari", Milano 2006, Giuffrè editore, pag. 218 e ss.

- l'importo della singola quota, *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione”*.

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

- la Società *“ha tratto dal 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”*;
- in caso di reiterazione degli illeciti<sup>5</sup>.

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 applicandole anche congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della Società, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione dispone la prosecuzione dell'attività da parte di un Commissario per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata qualora:

- la Società svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività della Società possa provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

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 in via definitiva se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla stessa sanzione (art 16, D. lgs 231/01).

### 1.8 *Delitti tentati*

Nelle ipotesi di manifestazione di uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/2001, nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie ed interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà secondo l'art. 26 del Decreto. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### 1.9 *Vicende modificate dell'ente*

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificate dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, l'Ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecunaria con il suo patrimonio. Il Legislatore

<sup>5</sup> Art. 13, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. 231/2001. A tale proposito, si veda anche l'art. 20 D. Lgs. 231/2001, ai sensi del quale *“Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.”*

negli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 - che regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda - ha voluto evitare che tali operazioni possano costituire un facile strumento per eludere la responsabilità amministrativa dell'ente. In caso di trasformazione (che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza portare l'estinzione del soggetto giuridico originario) l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede che resti ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. In caso di fusione, l'ente che risulti dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione infatti, com'è noto, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere. L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimanga responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente tranne il caso in cui risulti devoluto il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

### **1.10 Reati commessi all'estero**

In base al disposto di cui all'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati-presupposto commessi all'estero, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un soggetto ad esso funzionalmente legato (soggetti apicali o eterodiretti). I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- l'Ente deve avere la propria Sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente risponderà solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- che nei confronti dell'Ente non proceda già lo Stato del luogo dove è stato commesso il fatto.

Si evidenzia che la Legge anticorruzione n. 3/2019 all'art. 1, in vigore dal 31 gennaio 2019, ha eliminato la necessità della richiesta del Ministero della Giustizia per poter procedere per reati corruttivi commessi all'estero (art. 9 e 10 c.p.).

Con tale disposizione, evidentemente, il Legislatore ha inteso evitare facili elusioni della normativa nazionale.

## **2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA LOVERS SRL**

La LOVERS ha come oggetto sociale la *produzione di confezioni di abbigliamento e indumenti particolari e di confezioni in genere*. L'assetto della *governance* prevede l'amministrazione e gestione della Società da parte di un Amministratore Unico che ha la rappresentanza legale della società e a cui competono - da statuto - tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, fatta eccezione delle decisioni che la legge e le norme di funzionamento riservano ai soci, con facoltà di nominare procuratori per singoli determinati atti o categorie di atti.

La revisione contabile è affidata ad un Revisore legale e tale funzione è stata affidata ad una professionista diversa dal Sindaco che effettua le attività di controllo ex lege.

### ***2.1 I sistemi di gestione della LOVERS SRL***

La Società, con l'intento di attuare un costante e progressivo adeguamento della propria *governance* alla normativa ed alle *best practice* di riferimento, ha sviluppato un Sistema di gestione della Qualità che garantisce una maggiore efficacia ed efficienza dei presidi organizzativi di controllo e, di conseguenza, una maggiore incisività dei controlli previsti nel presente documento. La Società, pertanto, ha individuato i seguenti strumenti di governo e di gestione:

#### ***2.1.1 Il Codice Etico***

Il Codice Etico racchiude i principi etico-sociali che la LOVERS SRL impone ai propri esponenti e rappresentanti nella conduzione delle attività aziendali. L'adozione e l'effettiva attuazione di tali principi etici, rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo che trova la sua estrinsecazione pratica nel presente modello organizzativo.

#### ***2.1.2 Il sistema delle deleghe e delle procure, l'organigramma della struttura organizzativa***

La Società ha definito un determinato sistema di poteri attraverso specifiche procure coerenti con il proprio assetto organizzativo, al fine di attribuire con certezza e chiarezza poteri e responsabilità in merito alla gestione delle attività aziendali.

La Società ha individuato formalmente i rapporti gerarchici e gli aspetti rilevanti delle attività, le mansioni e le responsabilità demandate alle singole funzioni aziendali attraverso uno specifico **organigramma** (A 3.3-1) – costantemente mantenuto aggiornato dalla Società ed in questa sede richiamato come parte integrante del presente documento - ed uno specifico **“Mansionario”** (A 3.3-2).

### 2.1.3 Il Sistema di Gestione integrato Qualità, Sicurezza, Ambiente e NATO AQAP 2110:2016

La Società nell'ottica di garantire una efficace attuazione dei propri sistemi di gestione ha integrato in un unico manuale (Manuale Management) le procedure ed istruzioni operative finalizzate a garantire l'osservanza dei migliori standard internazionali. In particolare, il sistema di gestione integrato della Società risulta conforme alle seguenti norme volontarie:

- UNI EN ISO 9001:2015 Sistemi di gestione per la qualità;
- UNI EN ISO 14001:2015 Sistemi di gestione ambientale;
- UNI ISO 45001:2018 Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro;
- AQAP 2110:2016 NATO quality assurance requirements for design, development and production.

#### 2.1.1 Il sistema relativo alla certificazione NATO AQAP 2110:2016

La normativa AQAP 2110:2016 definisce determinati requisiti di qualità per la progettazione, lo sviluppo e la produzione di materiale per la difesa che divengono parte integrante dei contratti, assegnati in campo militare, che coinvolgono i paesi membri della NATO. Il rispetto dell'AQAP 2110 è un requisito essenziale che i fornitori devono rispettare quando intendono partecipare a gare del Ministero della Difesa o nell'ambito di contratti NATO. La Società ha individuato nel responsabile Assicurazione Qualità (RAQ) la funzione aziendale responsabile che si occupa del rispetto di questo particolare standard.

In particolare il sistema di gestione aziendale prevede che l'attività svolta nella gestione dei Contratti NATO preveda la massima attenzione per alcune aree critiche (fasi di configurazione ed identificazione del prodotto, configurazione controlli prodotto, registrazione dello stato del contratto e verifica della configurazione del contratto) attraverso *“un piano di Gestione del Contratto stesso, nel quale è indicato il metodo di gestione del Contratto, la sua organizzazione, le procedure di Gestione del Contratto”*.

#### 2.1.2 Il sistema di gestione relativo alla sicurezza delle informazioni e della privacy

La società LOVERS, in conformità alle nuove Linee Guida per l'implementazione di Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231/01, ha implementato un Sistema di Gestione della Sicurezza delle informazioni conforme alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 27001 e specifiche misure di controllo preventivo finalizzate a mitigare, entro una soglia di rischio accettabile, il rischio di commissione di reati informatici previsti dall'art. 24-bis D.Lgs. 231/01.

La Società si è, inoltre, adeguata e si impegna a mantenere aggiornato il proprio sistema di gestione dei dati personali in conformità con il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) attraverso specifiche policy per garantire la sicurezza dei dati e per una corretta gestione degli adempimenti privacy previsti dalla normativa vigente (registro dei trattamenti,

privacy policy, cookie policy, nomina degli incaricati, interni ed esterni, al trattamento dei dati etc).

### **2.1.3 Il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione**

La Società LOVERS ha implementato un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione conforme alla norma ISO 37001. In particolare, la Società ha elaborato una specifica politica anticorruzione prevedendo stringenti regole e controlli per l'assunzione delle risorse umane, per l'ingaggio di consulenti esterni ovvero di agenti e procacciatori d'affari (previa *due diligence*), in caso di selezione di sub-appaltatori, partners ovvero joint venture, nonché in caso di fusioni ed acquisizioni prevedendo, altresì, stringenti obblighi formativi e meccanismi interni di *whistleblowing*.

### **2.1.4 Il sistema di gestione sulla sostenibilità e responsabilità sociale**

La Società LOVERS ha implementato un sistema di gestione sulla sostenibilità e responsabilità sociale conforme alla norma SA8000.

In particolare, la Società ha adottato specifiche regole e controlli al fine di definire attraverso specifiche procedure:

- i) la definizione del processo di valutazione del rischio sociale prevedendo specifiche responsabilità, obiettivi e modalità operative;
- ii) la definizione delle modalità con cui la Società seleziona, qualifica e controlla i propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego e sub-fornitori;
- iii) le modalità di comunicazione delle situazioni di non conformità rispetto alla politica aziendale in materia di responsabilità sociale o alla stessa norma SA8000;
- iv) la definizione delle modalità con cui Lovers si impegna a non ricorrere e dare sostegno all'utilizzo di lavoro infantile e minorile e le modalità con cui Lovers interviene in caso di rilevamento dell'utilizzo di lavoro infantile e/o minorile presso i fornitori o sub-fornitori.

## **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA LOVERS SRL**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello rappresenta l'insieme delle regole cui gli esponenti aziendali sono tenuti ad uniformarsi. Pertanto, scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, tale da non poter essere violato se non attraverso l'elusione fraudolenta dei protocolli stessi.

Pertanto, LOVERS ha deciso di adottare un Modello per dimostrare la propria volontà di:

- condannare fortemente ogni forma di comportamento illecito o non etico, anche - e soprattutto - qualora tale comportamento possa apparire come vantaggioso e/o di interesse per la Società;
- eliminare o ridurre significativamente il rischio di commissione di reati o di comportamenti riprovevoli.

Per tali ragioni LOVERS SRL ha svolto un'approfondita attività di analisi e verifica del proprio sistema organizzativo al fine di adottare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di cui al D. lgs 231/01, sia per porre in essere un'efficace attività di prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, che per migliorare costantemente il proprio sistema interno di *governance*.

Il presente Modello di Organizzazione e di Gestione costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo n. 231/01, atto di emanazione del Vertice aziendale. Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del presente documento costituiscono responsabilità e prerogativa dell'Amministratore Unico.

### **3.1 La metodologia seguita per la predisposizione del Modello di Organizzazione e Gestione di LOVERS SRL**

Il presente Modello tiene conto delle *best practice* più autorevoli in tema di predisposizione dei Modelli di organizzazione Gestione e controllo, come a titolo esemplificativo le *“Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001”* approvate da Confindustria e da ultimo aggiornate nel giugno 2021 e alle altre indicazioni operative (ad es. in tema di whistleblowing *“Guida Operativa”* – ottobre 2023) salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla propria particolare struttura organizzativa, tenendo altresì in considerazione il panorama dei riferimenti, internazionalmente riconosciuti, in tema di salute, sicurezza ed ambiente (ISO 45001, UNI EN ISO 14001 etc).

Tali Linee Guida suggeriscono di impiegare metodologie di *risk assessment* e *risk management* che si articolino nelle seguenti fasi:

- individuazione delle **aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti del sistema di controllo proposto da Confindustria per i reati dolosi sono:

- Codice Etico o di comportamento con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- procedure manuali e informatiche (sistemi informativi);
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo integrato;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo proposto da Confindustria per i reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente sono:

- struttura organizzativa con compiti e responsabilità chiare e definite formalmente;

- formazione ed addestramento;
- comunicazione e coinvolgimento;
- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio

Le componenti del sistema di controllo di cui sopra devono essere gestite nel rispetto dei seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio della segregazione dei compiti e delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello;
- obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza e predisposizione di diversi canali che consentano ai soggetti apicali o eterodiretti, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. lgs 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello 231 della Società (whistleblowing).

L'iter procedurale seguito per la predisposizione del presente Modello organizzativo ha seguito le fasi metodologiche previste dalle *best practice* in materia, fasi che in questa sede vengono brevemente descritte.

#### ***Fase 1 – As-Is Analysis (Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili)***

Tale fase ha avuto il duplice obiettivo di:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001;
- identificare i responsabili di funzione che intervengono nelle attività sensibili (cd. "key officer").

L'analisi è stata effettuata sulla base sia della documentazione aziendale (atti sociali, organigrammi, procedure gestionali, pratiche operative, disposizioni organizzative, procedure in materia di salute e sicurezza, ambiente, analisi del sistema di deleghe, ecc.) che delle interviste con i responsabili di direzione e di funzione, svolta con l'ausilio di un professionista esterno indipendente al fine di identificare le attività sensibili e di comprenderne la relativa regolamentazione ed i controlli esistenti.

L'output di tale fase è stata, pertanto, la definizione della "mappatura delle attività sensibili" che per ogni processo/attività sensibile identifica:

- le attività sensibili ed il loro sviluppo operativo;
- le funzioni/direzioni aziendali responsabili in relazione ad ogni singola attività sensibile;
- le potenziali modalità attuative dei reati rilevanti.

## Fase 2 – Gap Analysis

Al fine di identificare eventuali aree di debolezza dei controlli e individuare le relative azioni di miglioramento necessarie è stata condotta una specifica analisi – c.d. *gap analysis* – volta ad individuare eventuali disallineamenti tra il modello attuale ed il modello a tendere (“*To be*”) con particolare riferimento, in termini di compatibilità, ai principi di controllo interno quali la segregazione dei compiti e delle funzioni, l’esistenza di una norma interna, il rispetto dei poteri di firma ed autorizzativi, la tracciabilità delle operazioni.

## Fase 3 – Definizione del Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo

Tale ultima fase ha previsto la definizione, sulla base dei risultati delle analisi e delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della LOVERS SRL, che risulta articolato in una:

- **Parte Generale**, contenente una descrizione del panorama normativo di riferimento, della struttura organizzativa della Società e dell’iter progettuale seguito per la costruzione del Modello, la definizione della struttura necessaria per l’attuazione del Modello quali il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, le modalità di presentazione e gestione di eventuali segnalazioni di fatti illeciti rilevanti ai sensi del D. lgs 231/01 (whistleblowing), l’informazione e la formazione del personale, l’individuazione dei criteri da seguire per ulteriori aggiornamenti e la definizione del sistema sanzionatorio;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dall’individuazione delle attività della Società ritenute rilevanti ed a rischio commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

### 3.2 La definizione dei principi di controllo

Il sistema dei controlli, implementato dalla Società sulla base delle “*best practice*” di riferimento, è stato progettato applicando i seguenti principi di controllo alle singole attività sensibili:

- **Regolamentazione**: tale standard richiede l’esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **Tracciabilità**: il presente standard richiede che:
  - ogni operazione relativa all’attività sensibile sia adeguatamente documentata;
  - il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell’attività sensibile sia verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, debbano essere disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell’eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;
- **Segregazione dei compiti**: lo standard prescrive la separazione dei compiti e delle responsabilità tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla una stessa attività. Tale segregazione è garantita dall’intervento, all’interno di uno stesso macro-processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire trasparenza ed obiettività dei processi. La segregazione delle funzioni è

attuata anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitano determinate operazioni solo a persone ben identificate ed autorizzate;

- **Procure e deleghe:** lo standard prevede che i poteri autorizzativi e di firma siano formalmente assegnati e siano:

- coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove necessario, specifica limitazione delle soglie di approvazione delle spese;
- chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

### **3.3 I destinatari del Modello**

Il presente Modello è vincolante per tutti coloro che operano in nome e per conto di LOVERS SRL con funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una unità produttiva, nonché per tutti i dipendenti e/o collaboratori (sommunitari, parasubordinati etc) in funzione del grado delle responsabilità agli stessi assegnate nonché a tutti i soggetti terzi (consulenti, fornitori etc) che agiscono in nome e per conto dell'Azienda nel rispetto delle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

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

### **4.1 L'Organismo di Vigilanza di LOVERS S.r.l.: i requisiti**

In base alle previsioni del Decreto, la Società può essere esonerata dalla responsabilità ex D. lgs 231/01 qualora l'organo dirigente – oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati – abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento ad un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo autonomo ovvero il conferimento delle funzioni di vigilanza al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 6, co. 4-bis D. lgs 231/01, rappresenta, pertanto, un presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto. I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (individuati dalle *best practice* di riferimento, dalla giurisprudenza e dalle Linee Guida di Confindustria) possono essere così sintetizzati:

- **autonomia e indipendenza**: tali requisiti vanno intesi in relazione alla funzionalità dell'Organismo di vigilanza e, in particolare, ai compiti che la legge ad esso assegna. Il primo dei due requisiti va inteso nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito della Società deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Tali requisiti dovranno essere assicurati riconoscendo all'Organismo una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale (Amministratore Unico), nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati. Pertanto, per assicurare la necessaria autonomia e indipendenza è indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi e che non vi sia identità tra controllato e controllante<sup>6</sup>.
- **professionalità**: tale requisito afferisce all'idoneità delle competenze possedute dai componenti dell'O.d.V. allo svolgimento dei compiti assegnati. Secondo le *best practice* e la giurisprudenza, è essenziale che la scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali con particolare riferimento alle competenze in materia di *"attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati"*. Le Linee Guida giudicano inoltre auspicabile che almeno taluno dei membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e

<sup>6</sup> La giurisprudenza in merito ha stigmatizzato come inefficace il modello che attribuisca ad esempio al dirigente del settore ecologia, ambiente e sicurezza il ruolo di membro dell'Organismo di vigilanza, deputato a vigilare efficacemente sull'adozione delle misure organizzative volte a prevenire infortuni sul lavoro: il fatto che il soggetto operi in settori oggetto delle attività di controllo dell'OdV esclude qualsiasi autonomia di quest'ultimo o ancora laddove il Presidente dell'OdV, sia anche consigliere di amministrazione della società e il collegio integrato dal commercialista

di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico avendo il D. lgs 231/01 natura sostanzialmente punitiva e finalizzato alla prevenzione di fattispecie di reato.

- **continuità di azione:** tale requisito richiede la presenza di una struttura dedicata all’attività di vigilanza sul modello e che, per poter esercitare in modo corretto le funzioni assegnate, l’O.d.V. debba svolgere una costante attività di monitoraggio con una periodicità adeguata ed in maniera sistematica, curando rigorosamente la documentazione e la registrazione di ogni attività svolta.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto, LOVERS SRL ha identificato un proprio Organismo di Vigilanza autonomo in modo tale che sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa ed al grado di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, l’effettività dei controlli e delle attività cui l’organismo stesso è preposto.

#### **4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza**

L’Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera dell’Organo Amministrativo della Società che individua e nomina i relativi componenti, a seconda che la composizione sia monocratica o collegiale. I componenti dell’Organismo restano in carica per un periodo pari a **tre anni** (al termine del quale possono essere rieletti) o fino alla revoca, in conformità a quanto previsto in questo paragrafo.

Alla scadenza del termine, l’Organismo di Vigilanza rimane in carica fino a nuova delibera dell’Amministratore Unico che provvederà alle nuove nomine.

Qualora nel corso della carica, uno o più membri dell’Organismo di Vigilanza dovessero cessare dall’incarico di componente dell’Organismo, l’Amministratore Unico provvede tempestivamente alla sostituzione con propria delibera. In questo caso, il componente uscente permane in carica sino alla delibera di nomina del nuovo membro, da adottarsi in ogni caso entro 30 giorni dalla cessazione dell’incarico.

Il compenso per l’esercizio della funzione di componente dell’Organismo di Vigilanza è stabilito dal medesimo Amministratore Unico che ha provveduto alla nomina e non può essere legato a parametri variabili.

La nomina quale componente dell’Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell’Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestano di:

- non rivestire incarichi esecutivi della Società o delle Società controllanti/controllate;
- non essere coniugi, parenti o affini entro il quarto grado dell’Amministratore Unico;
- non avere alcuna titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie della Società, o della eventuale controllante o delle eventuali Società controllate;
- non svolgere funzioni aziendali con deleghe operative/procure con poteri di spesa in autonomia all’interno della Società;

- non aver esercitato, nell’ultimo triennio, poteri autoritativi o negoziali per conto della P.A.<sup>7</sup> od enti di diritto privato in controllo pubblico<sup>8</sup> nei confronti della LOVERS SRL (quali ad esempio l’aggiudicazione di lavori/servizi pubblici, l’assegnazione di finanziamenti pubblici o la partecipazione a qualsiasi procedimento amministrativo nei confronti di LOVERS SRL);
- non essere stati condannati con sentenza – anche se non ancora passata in giudicato, emessa ex art. 444 e ss. c.p.p. o con pena condizionalmente sospesa – salvi gli effetti della riabilitazione:
  - ad uno dei delitti previsti dal R.D. n. 267/1942 (reati fallimentari);
  - a pena definitiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l’attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari e di strumenti di pagamento;
  - per uno dei reati previsti dal D. lgs 231/01;
  - per un qualsiasi reato, anche non previsto dal Decreto, che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero per un qualunque delitto non colposo che abbia importato la condanna alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto già nominato, questi **decadrà automaticamente** dalla carica. In tal caso, l’Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sua sostituzione con propria delibera.

Al fine di garantire la necessaria libertà ed indipendenza ai membri dell’Organismo di Vigilanza, la revoca dell’incarico potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un’apposita delibera dell’Amministratore Unico. Pertanto, il componente dell’Organismo di Vigilanza potrà essere **revocato** soltanto dall’Amministratore Unico nei seguenti casi tassativi:

- grave negligenza ed inadempienza ingiustificata ai propri compiti (mancata proposta di aggiornamento all’Amministratore Unico del Modello in caso di modifiche ed integrazioni del D. Lgs. 231/01);
- mancata partecipazione nell’arco di dodici mesi a tre o più riunioni anche non consecutive, senza giustificato motivo.
- dimissioni da altro incarico aziendale qualora lo stesso sia stato il presupposto esplicito per la nomina a componente dell’O.d.V.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l’Organismo può essere supportato dalle funzioni aziendali interne alla Società o da consulenti esterni, qualora ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento delle proprie funzioni.

<sup>7</sup> Ai sensi del combinato disposto degli art. 21 D. lgs 39/2013 ed art. 53 comma 16-ter D. lgs 165/01, così come modificato dall’art. 1, co 42, lett. I) L.n. 190/2012. Sul punto di evidenzia che il Piano Nazionale Anticorruzione del Dipartimento Funzione Pubblica, specifica che “*I “dipendenti” interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell’amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell’atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura* (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall’art. 125, commi 8 e 11, del d.lgs. n. 163 del 2006).”

<sup>8</sup> Ai fini della presente dichiarazione **per enti di diritto privato in controllo pubblico** si intendono, ex art. 1, comma 2, lett. C) del D. lgs 39/2013: “*le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell’articolo 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi*”.

#### **4.3 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza**

Per poter garantire all'Organismo di Vigilanza la possibilità di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello e dal Decreto, l'Amministratore Unico determina il budget annuale dell'Organismo, il quale ha comunque facoltà di richiedere uno stanziamento maggiore ovvero utilizzare risorse aggiuntive per comprovate e motivate esigenze o in casi di necessità ed urgenza.

#### **4.4 Funzioni, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo disciplina lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza attraverso l'approvazione di uno specifico "Regolamento" per il funzionamento interno (che preveda modalità di convocazione, votazione, etc.).

All'O.d.V. è affidato il compito di vigilare:

- sul funzionamento e sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto e dai successivi aggiornamenti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento delle proprie funzioni, i seguenti poteri:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'Organo Amministrativo le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - modifiche normative;
- segnalare tempestivamente all'Amministratore Unico, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- mantenere e monitorare i diversi canali di comunicazione e segnalazione interna, alternativi tra loro, per consentire l'invio di notizie relative a fatti illeciti rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001,

garantendo la tutela e riservatezza del segnalante nella gestione della segnalazione ai sensi del D. lgs 24/2023 (whistleblowing);

- formulare e sottoporre all’approvazione all’Amministratore Unico eventuali previsioni di spesa eccedenti al budget da questi assegnato;
- accedere liberamente, nel rispetto della normativa vigente, presso qualsiasi funzione aziendale della Società al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di eventuali violazioni del presente Modello.

#### **4.5 *Gli obblighi di reporting dell’Organismo di Vigilanza.***

Le risultanze dell’attività svolta dall’Organismo di Vigilanza sono comunicate al vertice della Società. In particolare, l’O.d.V. riferisce all’Amministratore Unico sulla base di due linee di reporting:

- la prima, su base semestrale, all’occorrenza, anche in via informale;
- la seconda, attraverso una relazione annuale che verrà inviata anche all’Organo di Controllo (Sindaco).

L’attività di reporting avrà ad oggetto:

- l’attività svolta dall’Organismo;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di rispetto del Codice Etico o del Modello.

Gli incontri dell’Organismo di Vigilanza sono verbalizzati e copia dei verbali viene custodita dall’O.d.V. L’Amministratore Unico ed il Sindaco hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l’O.d.V.

#### **4.6 *Gli obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza - Informative in merito ad atti ufficiali - Flussi informativi verso l’Organismo.***

##### **4.6.1 *Informazioni relative ad atti ufficiali***

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all’O.d.V. le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dall’Autorità Giudiziaria, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società, per qualsiasi reato;
- i report, le relazioni o qualsiasi altro documento predisposto dai responsabili delle funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto;

	<b>Modello di organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale</b>	<i>Data approvazione Amministratore Unico <b>05/03/2025</b></i>
---	--	---

- tutti i provvedimenti disciplinari irrogati con le relative motivazioni.

#### ***4.6.2 Flussi informativi dalle funzioni aziendali verso l'Organismo***

I flussi informativi verso l'Organismo vengono disciplinati attraverso una specifica Procedura aziendale debitamente comunicata alle Funzioni aziendali interessate al fine di gestire al meglio la trasmissione dei report. Il comportamento commissivo od omissivo volto ad eludere gli obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V. costituisce illecito disciplinare.

#### ***4.6.3 Raccolta e conservazione delle informazioni***

Fermo restando quanto previsto in tema di conservazione della documentazione inherente ad eventuali segnalazioni di cui al capitolo successivo, le informazioni, report o dati trasmessi all'Organismo di Vigilanza (flussi informativi) sono conservati in un apposito archivio (informatico o cartaceo) accessibile solo ai componenti dell'Organismo o dai soggetti da questi formalmente autorizzati ed incaricati ai sensi del Reg. UE 679/2016 e saranno a disposizione dell'Autorità Giudiziaria/Amministrativa qualora nei confronti della Società vengano instaurate indagini giudiziarie od amministrative.

### ***4.7 Segnalazione di eventuali fatti illeciti ovvero di violazione del Modello 231 di LOVERS SRL – Whistleblowing***

Ai sensi dell'art. 4 del D. lgs 24/2023 LOVERS SRL ha attivato un canale di segnalazione interna che garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta (segnalato) o della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le segnalazioni whistleblowing possono essere effettuate in forma **scritta** ovvero **orale** con le modalità informatiche indicate nel presente capitolo.

Il Soggetto responsabile per la gestione delle segnalazioni "whistleblowing", pertanto, raccoglie, valuta ed analizza per quanto di propria competenza le segnalazioni che siano trasmesse mediante l'accesso alla seguente piattaforma dedicata, che garantisce la riservatezza del segnalante mediante crittografia:

**<https://whistleblowing.lovers-italy.it/>**

Il Segnalante è tenuto a seguire relative istruzioni tecniche fornite dalla piattaforma medesima per la corretta compilazione dei campi della segnalazione.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente paragrafo si rinvia alla **POLICY WHISTLEBLOWING – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI EVENTUALI ILLICITI D. LGS 24/2023** in quanto parte integrante del presente Modello Organizzativo.

#### **4.7.1 Gestione del canale di segnalazione interna ed informativa**

L'ODV, quale soggetto al quale viene affidata la gestione del canale di segnalazione interna limitatamente alla gestione di eventuali segnalazioni di cui all'art. 2 co. 1, lett. A, punto 2 D. lgs 24/2023 (quindi limitatamente alle condotte illecite rilevanti ai sensi del D. lgs 231/01) provvederà, anche attraverso la piattaforma dedicata, a:

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le necessarie ed eventuali interlocuzioni con la persona segnalante (ad es. richiedere integrazioni, precisazioni, chiarimenti etc);
- c) garantire un diligente seguito alle segnalazioni ricevute (per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate etc);
- d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

La Società mette a disposizione informazioni chiare sul canale e sulle procedure per effettuare le segnalazioni interne e/o esterne sia per il tramite del presente Modello Organizzativo che attraverso una sezione dedicata del proprio sito web.

L'OdV, una volta ricevuta e valutata la segnalazione prende le conseguenti autonome iniziative di propria competenza – sotto la propria ragionevole discrezione e responsabilità - potendo procedere ad assumere ulteriori informazioni o chiarimenti dall'autore della segnalazione, ovvero effettuare approfondimenti. In ogni caso non è consentito all'OdV assumere provvedimenti e/o azioni di natura gestionale, decisionale, correttiva od ablativa della problematica/comportamento segnalato, essendo questi di competenza esclusiva del Datore di Lavoro e/o dell'Organo Amministrativo (a seconda delle competenze), i quali sono gli unici organi gestori deputati all'adozione delle azioni correttive e/o ablative eventualmente necessarie nel rispetto del sistema disciplinare di cui al presente Modello e della normativa in materia giuslavoristica.

Durante le indagini interne è fatto obbligo a tutte le persone coinvolte di fornire in maniera veritiera, corretta e genuina qualsiasi informazione pertinente venga loro richiesta dall'Organismo di Vigilanza nel corso delle sue indagini, sottoscrivendo le dichiarazioni fornite all'OdV nel relativo verbale.

#### **4.7.2 Riservatezza delle segnalazioni e identità segnalante**

Con riferimento alla **riservatezza delle segnalazioni e all'identità del segnalante**, l'art. 12 del D. lgs 24/2023 sancisce il principio generale secondo cui le segnalazioni non possano essere utilizzate se non per darvi seguito, con **espresso divieto di rivelazione dell'identità del segnalante a persone diverse da quelle specificamente autorizzate** anche ai sensi degli articoli 29 e 32 del GDPR ed art. 2 *quaterdecies* del Codice Privacy, **ad eccezione del caso in cui il segnalante abbia manifestato il proprio consenso espresso**.

**Nell'ambito del procedimento disciplinare**, pertanto, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato, **la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.**

In tali casi verrà, pertanto, dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta e richiesta specifica di consenso espresso alla rivelazione della propria identità (ovvero delle informazioni da cui può evincersi direttamente o indirettamente l'identità) quando la rivelazione dell'identità/informazioni sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

#### **Procedimento penale**

Invece, **nell'ambito del procedimento penale**, l'identità del segnalante è di per sé coperta da segreto ai sensi dell'articolo 329 c.p.p. (non oltre la chiusura delle indagini preliminari) mentre nel procedimento dinanzi alla magistratura contabile essa non può essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria.

#### **4.7.3 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni**

La Società, in conformità con l'art. 14 D. lgs 24/2023, conserverà la **documentazione inerente alle segnalazioni ricevute per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione** e comunque **non oltre cinque anni a decorrere** dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione della conservazione di cui all'art. 5 del GDPR.

#### **4.7.4 Divieto di Ritorsione**

È importante ricordare che LOVERS SRL, ai sensi del D. lgs 24/2023, vieta qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ed intende perseguire nei termini di legge e con le sanzioni disciplinari previste dal presente Modello Organizzativo:

- chiunque violi le misure di tutela del segnalante adottando ritorsioni nei confronti del segnalante di cui all'art. 17 D. lgs 24/2023. Per ritorsioni si intende *qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.*
- chiunque con malafede, dolo o colpa grave effettui segnalazioni che si rivelino successivamente infondate: sul punto l'art. 16 comma 3 D. lgs 24/2023 prevede che quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati



commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste dal D. lgs 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## 5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1 *Principi generali*

L'art. 6, comma secondo, lett. e) e l'art. 7, comma quarto, lett. b) D. Lgs. 231/2001 definiscono come essenziale, per l'efficace attuazione del Modello, la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio in caso di violazione delle regole di condotta previste dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto. L'applicazione delle sanzioni disciplinari per le infrazioni prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dall'apertura o meno di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine di garantire effettività e concretezza alle regole di buona condotta dettate al fine di prevenire comportamenti illeciti.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza consentono l'irrogazione della sanzione disciplinare - qualora siano integrati tutti i presupposti ed in conformità con la legislazione e le norme contrattuali vigenti - anche in attesa dell'esito delle indagini e/o del giudizio eventualmente instaurato dall'Autorità Giudiziaria.

Infatti, la previsione di un apparato disciplinare che funga da deterrente all'interno dell'Azienda rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti con le garanzie di legge, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti i lavoratori dipendenti, dirigenti, gli amministratori, i collaboratori di LOVERS SRL, nonché tutti coloro che intrattengano rapporti contrattuali con la Società, (agenti, consulenti e fornitori in genere), nell'ambito e nei limiti della regolamentazione stessa.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo dovrà tenere conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede, nel rispetto di quanto segue.

### 5.2 *Misure nei confronti degli impiegati, quadri, parasubordinati, operai etc*

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati, quadri, intermedi, operai e parasubordinati esse rientrano tra quelle previste dall'art. 49 del CCNL "MODA – Pelletteria,

Calzaturiero, Tessile e Abbigliamento" nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di LOVERS SRL è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni, in proporzione alla gravità delle infrazioni e nel rispetto della procedura prevista, verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

– **Ammonizione verbale in caso di:**

- Infrazione di lieve entità (per colpa o scarsa attenzione) alle procedure del Modello di Organizzazione e Gestione;

– **Ammonizione scritta in caso di:**

- Recidiva nelle mancanze punite con il rimprovero verbale;
- Inosservanza delle procedure in materia di qualità, sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione della corruzione che non abbia portato alcuna conseguenza pregiudizievole per la società;
- tolleranza o omessa segnalazione delle violazioni di cui al punto precedente commesse da propri sottoposti;

– **Multa** (l'importo viene stabilito dal datore di lavoro in base alla gravità del comportamento) in caso di:

- Recidiva in una delle infrazioni previste per il rimprovero scritto;
- Violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della qualità, sicurezza ed ambiente ovvero di prevenzione della corruzione;
- Infrazione di altre procedure interne previste dal Modello (ad esempio, procedure amministrativo contabili, violazione del sistema autorizzativo, dei flussi di processo, omissione delle comunicazioni verso l'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, omissione di controlli affidati alla propria responsabilità, ecc.)

– **Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro in caso di:**

- recidiva oltre la seconda volta in una qualsiasi delle mancanze di cui ai punti precedenti;
- Violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della qualità, sicurezza ed ambiente ovvero di prevenzione della corruzione ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo previsto dal D. lgs 81/08, dal D. lgs 152/2006 e smi ovvero da altra normativa relativa alla sicurezza sul lavoro ed ambiente (anche regionale, provinciale regolamentare o prescrittiva della P.A.) o di prevenzione della corruzione;
- Violazione di altre procedure interne previste dal Modello (ad es. procedure amministrativo contabili, anticorruzione etc) o adozione – nell'espletamento di attività nelle aree sensibili – di un comportamento non conforme alle prescrizioni

del Codice Etico e del Modello. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;

- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui ai punti precedenti commesse da propri sottoposti.

– **Licenziamento individuale:**

- violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della qualità, sicurezza ed ambientale ovvero di prevenzione della corruzione e/o di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico che comporti anche l'infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato;
- elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Modello Organizzativo (ad es. Policy anticorruzione, procedure amministrativo contabili etc) o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - un reato presupposto di cui al D. lgs 231/01. Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso;
- adozione di un comportamento assolutamente contrario ai principi etici aziendali che violi le procedure interne previste dal Modello ponendo in essere una condotta diretta in modo univoco al compimento di un qualsiasi reato;
- accertata violazione del divieto di atti di ritorsione nei confronti del segnalante di cui all'art. 17 D. lgs 24/2023;<sup>9</sup>
- accertata infondatezza della segnalazione effettuata dal soggetto con dolo o colpa grave nei casi previsti dall'art. 16 comma 3 D. lgs 24/2023;

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, sarà determinato tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza, imperizia nella condotta anche con riguardo 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 e della posizione funzionale del soggetto nonché di quelle ricoperte da altre persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza disciplinare;
- delle altre particolari circostanze (attenuanti od aggravanti) che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatto salvo il diritto della LOVERS SRL di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un proprio esponente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;

<sup>9</sup> Ai sensi dell'art. 21 D. lgs 24/2023 il quale prevede che "I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1".

- 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. 231/2001 - a seguito della condotta tenuta.

Il Soggetto titolare del potere per l'irrogazione delle misure disciplinari di cui al presente articolo è L'amministratore Unico ovvero il Vice amministratore Unico nei limiti dei poteri conferiti con procura.

Le sanzioni potranno essere comminate unicamente previo espletamento delle procedure di legge (contestazione addebito, audizione autore della condotta censurata etc).

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento disciplinare aperto a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, e degli esiti dello stesso.

Ai lavoratori viene data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione.

### ***5.3 Misure nei confronti dei dirigenti (apicali e non)***

Qualora l'infrazione o l'adozione di un comportamento, nelle attività a rischio, non conforme alle regole del presente Modello Organizzativo sia compiuta da un Dirigente, si provvederà ad applicare nei confronti del responsabile le seguenti misure in conformità a quanto previsto dal Codice Civile e dal CCNL eventualmente applicabile:

- **Ammonizione verbale in caso di:**
  - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o tolleranza di lievi irregolarità commesse dai propri sottoposti.
- **Ammonizione scritta (con richiamo a conformarsi alla regola violata) in caso di:**
  - Recidiva nelle mancanze punite con il rimprovero verbale;
  - Inosservanza delle procedure in materia di qualità, sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione della corruzione che non abbia portato alcuna conseguenza pregiudizievole per la società;
  - tolleranza o omessa segnalazione delle violazioni di cui al punto precedente commesse da propri sottoposti;
  - Infrazione di altre procedure interne previste dal Modello (violazione procedure amministrativo-contabili, violazione del flusso autorizzativo del processo, mancata partecipazione ingiustificata alle attività formative in materia di D. lgs 231/01, omissione di controlli affidati alla propria responsabilità, ecc.);
  - comportamenti di mancata collaborazione con l'Organismo di vigilanza (omissione invio flussi informativi, impedimento ingiustificato all'accesso dei componenti dell'OdV alle informazioni e/o documentazione aziendale etc).
- **Revoca dei poteri eventualmente conferiti con procura:**
  - Recidiva oltre la seconda volta in una qualsiasi delle mancanze di cui ai punti precedenti.
  - Violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della qualità, sicurezza ed

ambiente ovvero di prevenzione della corruzione che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo previsto dal D. lgs 81/08, dal D. lgs 152/2006 e smi ovvero da altra normativa relativa alla sicurezza sul lavoro ed ambiente (anche regionale, provinciale regolamentare o prescrittiva della P.A.) o di prevenzione della corruzione;

- adozione – nell'espletamento di attività nelle aree sensibili – di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e del Modello.
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui al presente punto commesse da propri sottoposti.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e comportano la revoca del potere collegato alla violazione.

– **Licenziamento** in caso di:

- violazione di una procedura del Modello Organizzativo relativa al sistema di gestione della sicurezza, ambiente e prevenzione della corruzione che comporti anche l'infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato;
- comportamenti di ostacolo o elusione dei controlli dell'OdV (reiterata omissione di invio dei flussi informativi richiesti, mancata ostensione della documentazione richiesta ovvero falsità nelle informazioni/dati forniti, gravi violazioni delle procedure amministrativo contabili ovvero della normativa fiscale applicabile, violazioni della policy anticorruzione etc);
- elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Modello Organizzativo o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - un reato presupposto di cui al D. lgs 231/01.
- adozione di un comportamento assolutamente contrario ai principi etici aziendali che violi le procedure interne previste dal Modello ponendo in essere una condotta diretta in modo univoco al compimento di un qualsiasi reato;
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità commesse di cui al presente punto commesse da propri sottoposti;
- accertata violazione del divieto di atti di ritorsione nei confronti del segnalante di cui all'art. 17 D. lgs 23/2024;
- accertata infondatezza della segnalazione effettuata dal soggetto con dolo o colpa grave nei casi previsti dall'art. 16 comma 3 D. lgs 23/2024;

Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso. Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dirigenti è l'**Amministratore Unico** nel rispetto delle garanzie procedurali di legge (art. 7, commi 2 e 3, l. 300/1970: contestazione addebito, audizione autore della condotta censurata etc) in conformità con gli orientamenti Giurisprudenziali in materia. In attesa dell'esito del procedimento disciplinare

l'Amministratore Unico – valutata la concreta gravità della condotta e l'urgenza delle misure da adottare a tutela della Società – può procedere alla sospensione in via cautelare del Dirigente.

#### **5.4 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico ed istruttoria in caso di violazione del Modello**

In caso di segnalazione di una violazione del Modello Organizzativo o Codice Etico (per le tipologie di comportamenti sanzionati si rinvia a quanto previsto dal capitolo precedente) da parte dell'Amministratore Unico della Società, l'Organismo di Vigilanza, all'esito dell'attività istruttoria di competenza, trasmette al Sindaco e **all'assemblea dei soci** una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata e la persona a cui viene addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;

Nella prima seduta utile l'Assemblea dei Soci convoca, mediante specifica comunicazione scritta contenente gli elementi di cui sopra, l'Amministratore incolpato o segnalato (asseritamente autore della violazione) dando avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione della seduta dell'Assemblea dei Soci, alla quale deve partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, viene disposta l'audizione dell'inculpato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea dei soci, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina se il comportamento adottato dall'Amministratore incolpato abbia integrato una violazione del Modello o del Codice etico prendendo gli opportuni provvedimenti, se del caso, commisurate alla gravità del fatto commesso, come a mero titolo esemplificativo:

- sospensione temporanea;
- revoca dei poteri o revoca del mandato o carica (per i casi più gravi);
- valutazione delle eventuali azioni di responsabilità previste dalla vigente normativa civilistica.

Diversamente, qualora l'Assemblea dei Soci non concordi con la relazione dell'Organismo di Vigilanza, ovvero non ravvisi gli estremi di una violazione dovrà adottare una delibera che motivi in modo adeguato ed esauriente la mancata irrogazione della sanzione disciplinare.

La delibera dell'Assemblea viene comunicata per iscritto, non appena disponibile, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza e al Sindaco per quanto di competenza.

#### **5.5 Misure nei confronti del sindaco e dei componenti dell'organismo di vigilanza - istruttoria in caso di violazione del Modello**

##### ***Misure nei confronti del Sindaco***

L'Organismo di Vigilanza comunica all'Amministratore Unico la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte del Sindaco. L'Amministratore Unico, a seguito dell'istruttoria per

l'accertamento dei fatti, effettua le valutazioni necessarie che possono includere la convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre i provvedimenti del caso.

#### ***Misure nei confronti dei componenti dell'Organo di Vigilanza***

Il Sindaco comunica all'Amministratore Unico la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte del componente dell'Organismo. L'Amministratore Unico, di concerto con il Sindaco, procede agli accertamenti mediante istruttoria per effettuare le necessarie valutazioni che possono includere la revoca dall'incarico di componente dell'ODV per giusta causa.

#### ***5.6 Misure nei confronti dei soggetti esterni (collaboratori, consulenti, agenti, partner etc)***

Per ottenere una piena efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal Decreto, la Società intende vincolare ai propri standard etici i soggetti esterni che operano in nome e per conto della stessa.

Per questa ragione i soggetti terzi che intrattengono rapporti contrattuali con LOVERS SRL ovvero i collaboratori esterni (quali, a mero titolo esemplificativo, Consulenti, Agenti, Procacciatori d'affari, partners commerciali, Fornitori etc) debbono rispettare nello svolgimento della propria attività in favore della LOVERS le regole ed i valori etici cui la Società si ispira. A tal fine, devono essere inserite specifiche clausole (nelle regolamentazioni contrattuali, lettere di incarico ovvero accordi quadro) che prevedono idonei rimedi contrattuali in caso di comportamenti contrari ai principi etico-comportamentali della LOVERS (quali il richiamo e l'intimazione a conformarsi, la previsione di specifiche penali ovvero, nei casi più gravi, la risoluzione per inadempimento ex art. 1456 c.c. del rapporto contrattuale).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui dal comportamento del terzo o del collaboratore derivino danni di qualsiasi natura alla Società.

#### ***5.7 La procedura di accertamento e comminazione***

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano ferme e sono qui interamente richiamate, tutte le disposizioni previste dalla Legge e dal CCNL "MODA – Pelletteria, Calzaturiero, Tessile e Abbigliamento" relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni con particolare riferimento alle garanzie procedurali di legge (art. 7, commi 2 e 3, l. 300/1970 contestazione addebito, audizione autore della condotta censurata per contraddittorio etc) in conformità con gli orientamenti giurisprudenziali in tema di principio di proporzionalità tra infrazioni e sanzioni comminate, tempestività e diritto di difesa del presunto autore della violazione.

Nella LOVERS Srl il potere disciplinare è esercitato, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, dall'organo titolare del potere disciplinare competente ai sensi degli articoli precedenti in relazione allo *status* del soggetto.

## **6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

L'attività comunicativa e formativa è diversificata a seconda delle responsabilità e dei ruoli dei soggetti cui essa si rivolge ed è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai destinatari la piena consapevolezza di tutte le disposizioni aziendali delle norme etiche che sono tenuti a rispettare.

Le iniziative di carattere formativo-informativo per il personale dipendente e/o dirigente sono organizzate sotto la responsabilità della **Direzione Generale**. Tali attività sono sottoposte alla vigilanza dell'O.d.V. cui è assegnato il preciso compito di promuovere tutte le iniziative necessarie per la migliore diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione e la sensibilizzazione dei destinatari all'osservanza dei principi contenuti nel Modello stesso.

Tutto il personale può accedere e consultare la documentazione costituente il Modello direttamente nelle bacheche aziendali od in altro luogo liberamente accessibile a tutti ai sensi dell'art. 7 L. n. 300/1970 ed il Codice Etico è pubblicato sul portale web dell'azienda.

In ogni caso, ogni destinatario è tenuto ad acquisire consapevolezza dei principi del Modello apprendendo le modalità operative che regolamentano la propria attività e a contribuire con atteggiamento pro-attivo, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso. I destinatari devono essere informati in merito agli aggiornamenti e/o eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Sul fronte formativo, invece, la Società procede ad un'intensa e continuativa attività di formazione in materia di D. lgs 231/01 finalizzata a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello aziendale, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse.

### **Requisiti richiesti per la validità della formazione ai fini D. lgs 231/01**

Sul fronte formativo, invece, la Società definisce specifiche attività di formazione finalizzate a diffondere ed illustrare a tutti i Destinatari il presente Modello, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole funzioni aziendali nel rispetto dei requisiti previsti dalla giurisprudenza in materia<sup>10</sup>.

L'erogazione della formazione - sottoposta alla verifica dell'O.d.V. - deve prevedere quale contenuto minimo inderogabile:

<sup>10</sup> Per completezza si rimanda a quanto previsto, sul punto, in Ord. Trib. di Milano del 20 settembre 2004 ed Ord. Trib. di Napoli del 26/06/07.

- un'introduzione al D. lgs 231/01 al fine di informare i destinatari delle conseguenze derivanti dall'eventuale commissione di reati nell'interesse o vantaggio della Società da parte di soggetti che per essa agiscano;
- un'illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo (con particolare riferimento al sistema disciplinare) e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere;
- un'illustrazione, con riferimento ai singoli processi aziendali, delle modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio;
- un'illustrazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e dei relativi canali di comunicazione instaurati e delle modalità di segnalazione di eventuali fatti illeciti (*whistleblowing*).

La partecipazione ai momenti formativi è obbligatoria ed è registrata mediante apposito registro recante la sottoscrizione del Docente e dei partecipanti. La violazione dell'obbligo formativo – fondamentale per l'efficace attuazione del Modello – è sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare di cui al presente documento.

#### **Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici**

Le iniziative di informazione e comunicazione al personale possono svolgersi anche mediante strumenti informatici. La formazione può essere erogata anche a distanza (in modalità e-learning) mediante l'utilizzo di risorse informatiche a condizione che sia verificata e registrata la partecipazione del soggetto alla sessione formativa ovvero sia richiesto uno specifico test finale di apprendimento.

#### **6.1 Soggetti esterni (agenti, consulenti etc)**

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza. A tal fine, LOVERS SRL metterà a disposizione dei soggetti terzi copia del Codice Etico e delle *policies* applicabili (ad es. Politica anticorruzione per consulenti, agenti e fornitori), in alternativa, provvederà alla pubblicazione del documento nel sito *web* della Società richiedendo al soggetto esterno l'impegno contrattuale al rispetto dei principi ivi contenuti.

## 7. CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

### 7.1 *Aggiornamento ed adeguamento*

L'Amministratore Unico 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:

- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa o cambiamenti delle aree di *business* o che implicano un cambiamento nelle regole o nei principi comportamentali contenuti nel Modello;
- evoluzione della normativa di riferimento (inserimento nuovi reati-presupposto nel D. lgs 231/01);
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello, anche a seguito di verifiche dell'Organismo di Vigilanza sull'efficacia del medesimo;
- risultanze dei controlli, in caso di criticità emerse nell'applicazione degli stessi e di violazioni accertate delle prescrizioni del Modello.

In ogni caso il Modello viene sottoposto a revisione ed aggiornamento con periodicità almeno biennale.



**ALLEGATI**

- 1. Codice Etico**
- 2. Catalogo 2024 dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001**
- 3. Mappatura delle attività sensibili ex D. lgs 231/01**