



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi del decreto legislativo  
N. 231 del 8 giugno 2001

Parte generale

Aggiornamento approvato con delibera del  
Consiglio di Amministrazione in data 15.09.2022

## **PARTE GENERALE**

### **1. La responsabilità da Reato degli Enti: cenni normativi**

#### **1.1. Campo di applicazione**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, per brevità, “D.lgs. 231/2001” o “Decreto”), attuativo della legge-delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità da reato degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 1 D.lgs. 231/2001<sup>1</sup>), nei casi in cui l’illecito penale sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione o controllo o chi è sottoposto alla loro direzione o vigilanza (v., infra par. 1.2).

Si tratta di una forma di responsabilità ascrivibile all’Ente in maniera autonoma, ossia si affianca alla responsabilità penale dell’autore del reato (art. 8 “Autonomia delle responsabilità dell’ente”). In altre parole, **dallo stesso fatto di reato originano due responsabilità (quella del reo e quella dell’Ente) distinte sotto il profilo della disciplina e delle conseguenze**. Tanto è vero che la responsabilità dell’Ente si configura anche “quando l’autore del reato non è stato identificato” (art. 8 lett. a, pt. I)<sup>2</sup>.

#### **Gli Enti destinatari**

Destinatari della disciplina sono gli Enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1, comma 2). Sono invece espressamente esclusi lo Stato, gli Enti pubblici territoriali, gli

---

<sup>1</sup> Le norme non seguite da nessuna specifica indicazione sono quelle del D.lgs. 231/2001.

<sup>2</sup> Nonché quando l’autore del reato “non è imputabile” (art. 8 lett. a, pt. II), o “il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia” (art. 8 lett. b).

altri Enti pubblici non economici e gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, comma 3).

## **Il catalogo dei reati presupposto**

La responsabilità amministrativa dell'Ente non sorge ogni qual volta sia commesso un qualsiasi tipo di reato, bensì solo in relazione a quelli espressamente previsti dal Decreto.

Il "raggio d'azione" originario della disciplina dettata dal D.lgs. 231/2001 comprendeva solo i reati indicati negli artt. 24 e 25 (delitti contro la Pubblica Amministrazione). In seguito, ed anche al fine di attuare diverse convenzioni internazionali, il catalogo dei reati presupposto è stato progressivamente ampliato e oggi ricomprende una serie piuttosto eterogenea di delitti (artt. 24 - 25-sexiesdecies).

I reati attualmente compresi nell'elenco dei reati presupposto sono ricompresi nelle seguenti categorie:

- i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 come successivamente modificati dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla legge 27 maggio 2015, n.

69, dalla legge 17 ottobre 2017, n. 161, dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3 e da ultimo dal D. Lgs. n. 75/2020);

- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis introdotto dal D.I. 25 settembre 2001, n. 350, successivamente modificato dalla legge 23 luglio 2009, n. 99, e da ultimo dal D.lgs. 21 giugno 2016, n.

125);

- i reati societari (art. 25-ter introdotto dal D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente integrato con il reato di “corruzione tra privati” dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e, da ultimo, modificato dalla legge 27 maggio 2015, n. 69 e dal D.lgs. 15 marzo 2017, n. 38);
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1 introdotto dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies introdotto dalla legge 11 agosto 2003, n. 228 successivamente modificato dalla legge 29 ottobre 2016 n. 199);
- i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies introdotto dalla legge 18 aprile 2005, n. 62);
- i reati transnazionali (introdotti dalla legge 16 marzo 2006, n. 146);
- i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies introdotto dalla legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché il reato di autoriciclaggio (art. 25-octies introdotto dal D.lgs. 21 novembre 2007 n. 231 successivamente

integrato con il reato di “autoriciclaggio” dalla legge 15 dicembre 2014, n. 186);

- i reati in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 25-octies.1 introdotto dal D.lgs. 8 novembre 2021, n. 184);
- i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-bis introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48, e successivamente modificato dal D.lgs. 15 gennaio 2016, n. 7);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter introdotto dalla legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato dalla legge 27 maggio 2015, n. 69);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);
- il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies introdotto dalla legge 3 agosto 2009, n. 116 e successivamente modificato dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- i reati ambientali (art. 25-undecies introdotto dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 successivamente integrato dalla legge 22 maggio 2015, n. 68 e modificato dal D.lgs. 1 marzo 2018, n. 21);
- il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25- duodecies introdotto dal D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dalla legge 17 ottobre 2017, n. 161);

- i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies introdotto dalla legge 20 novembre 2017, n. 167 e modificato dal D.lgs. 1 marzo 2018, n. 21);
- i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies introdotto dalla legge 3 maggio 2019, n. 39);
- i reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D.lgs. 231/2001, introdotto dal D.l. n. 124/2019, come modificato in sede di conversione nonché da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2020);
- i reati di contrabbando di cui al D.P.R. 43/1973 (art. 25-sexiesdecies introdotto dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75);
- i reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies, D.lgs. 231/2001, introdotto dal D.lgs. 9 marzo 2022, n. 22);
- i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecies, D.lgs. 231/2001, introdotto dal D.lgs. 9 marzo 2022, n. 22).

Ulteriori fattispecie di reato potranno, comunque, in futuro essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D.lgs. 231/2001.

## **1.2. I criteri di attribuzione della responsabilità**

Quanto ai criteri di attribuzione della responsabilità da reato degli Enti, in primo luogo, è richiesto che il reato presupposto (v. supra par. 1.1) sia stato

commesso da:

- a) "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso" (art. 5, comma 1, lett. a) (c.d. **soggetti in posizione apicale o apicali**).
- b) "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui [sopra]" (art. 5, comma 1, lett. b) (c.d. **soggetti sottoposti all'altruì direzione o subordinati**).

D'altronde, come espressamente previsto, **l'Ente non risponde se il soggetto ha agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"** (art. 5, comma 2).

In secondo luogo, oltre al "rapporto qualificato" che deve intercorrere tra l'autore del reato e l'Ente nei termini anzidetti, è necessario che l'illecito sia commesso nell'**interesse** o a **vantaggio** del soggetto collettivo.

L'interesse è il criterio soggettivo (da valutare ex ante) e consiste «nella prospettazione finalistica, da parte del reo-persona fisica, di arrecare un interesse all'ente mediante il compimento del reato, a nulla valendo che poi tale interesse sia stato concretamente raggiunto o meno».

Il vantaggio, invece, è il criterio oggettivo (da valutare ex post), che corrisponde «all'effettivo godimento, da parte dell'ente, di un vantaggio concreto dovuto alla commissione del reato» (Cass. pen., sez. IV, 23 maggio 2018, n. 38363).

In terzo luogo, ai fini dell'attribuzione all'Ente della responsabilità a norma del D.lgs. 231/2001 deve sussistere la c.d. **"colpa di organizzazione"**, ossia i

casi di: (v., infra par. 1.4):

- a) mancata adozione o attuazione da parte dell'Ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- b) mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'Ente (ovvero l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

Il Decreto pone in capo all'Ente oneri probatori differenti a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da un apicale o da un soggetto sottoposto all'altrui vigilanza.

In particolare, nel primo caso l'onere di provare la colpa di organizzazione grava sull'Ente. E invero, ai sensi dell'art. 6, comma **1 «l'ente non risponde se prova»:**

- di aver adottato, prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e gestione efficaci e idonei a prevenire la commissione di reati della stessa specie di quello verificatosi (lett. a);
- di aver affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza degli stessi e di curarne l'aggiornamento (lett. b);
- e, in costanza di tali requisiti, che l'autore del reato ha agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione (lett. c);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo a ciò deputato (lett. d)<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Si segnala che, in ogni caso e aldi là del riconoscimento della responsabilità dell'Ente, si dispone «la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente».

Diversamente, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato, grava sulla pubblica accusa l'onere di provare la mancata adozione o attuazione del Modello da parte dell'Ente<sup>4</sup> (art. 7).

### **1.3 Il regime sanzionatorio**

Le sanzioni comminate a carico dell'Ente sono (art. 9):

- a) la sanzione pecuniaria (artt. 10-12);
- b) le sanzioni interdittive (artt. 13-17);
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18);
- d) la confisca (art. 19).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al giudice da parte del pubblico ministero, quando, congiuntamente:

- a) sussistono gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'Ente;
- b) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, nonché della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

---

<sup>4</sup> In assenza di un modello organizzativo idoneo l'imputazione della responsabilità in capo all'Ente necessita comunque della prova dell'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

## **1.4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Come si è visto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nel sistema delineato dal D.lgs. 231/2001, assume una duplice funzione. L'una esimente, perché esclude, in determinati casi ed a determinate condizioni, la responsabilità dell'Ente, e l'altra riparatoria, perché la sua adozione o il suo adeguamento, a seguito della commissione del fatto reato, può produrre una riduzione della pena pecuniaria e l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive.

### **1.4.1 I contenuti del Modello**

Vista la “forza” del Modello, il Decreto ne ha tracciato lo “scheletro”, stabilendo espressamente che questo provveda a (art. 6, comma 2):

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## **2. L'adozione del Modello**

### **2.1. LA LUCENTE S.P.A.**

#### **La Società**

LA LUCENTE S.P.A. (di seguito, per brevità, "LA LUCENTE" o "la Società") nasce a Bari nel 1922. Oggi è in Italia una delle principali realtà del settore, con più di duemila dipendenti e numerosi uffici tra filiali e sedi operative distribuiti su tutto il territorio nazionale. La Società, attiva nel settore di *facility management*, offre ai propri clienti servizi di pulizie civili e industriali, di sanificazione degli ospedali, di sorveglianza e sicurezza, di logistica, nonché di manutenzione delle aree green.

L'azienda, da sempre sensibile alle tematiche di carattere ecologico e ambientale, si occupa altresì di attività di raccolta, trasporto, recupero e smaltimento di rifiuti urbani e speciali, pericolosi e non pericolosi.

Dopo quasi cent'anni di attività e uno sviluppo direttamente proporzionale alla qualità dei servizi offerti, LA LUCENTE ha progressivamente ampliato i suoi orizzonti e la propria sfera di operatività, divenendo una delle aziende leader del settore del *global service* in tutta Italia.

#### **Il Contratto di Rete**

LA LUCENTE S.P.A ha inteso stipulare un Contratto di Rete ai sensi dell'art. 3, D.L. n. 5/2009, convertito con modifiche dalla L. n. 154/2016, con le Società:

- **La Lucentezza S.r.l.**, con sede legale in Bari (BA), nasce nel 1968 ed è un'impresa specializzata in servizi di pulizia e servizi integrati;

- **La Lucente Ecologia S.r.l.**, con sede legale in Modugno (BA), nasce nel 1961 e cura la raccolta, il trasporto, il recupero e lo smaltimento dei rifiuti urbani e speciali, pericolosi e non pericolosi.

L'intesa ha lo scopo di realizzare l'obiettivo strategico dell'innovazione e dell'innalzamento della loro capacità competitiva e della loro presenza sul mercato attraverso l'ottimizzazione dei costi e delle risorse di ciascuna impresa. Più nel dettaglio, ai sensi dell'art. 5 del Contratto di Rete, la missione è quella di:

- a) rafforzare l'efficienza e la capacità produttiva di ciascuna impresa mediante:
  - la condivisione delle risorse tecniche e amministrative, nonché delle attività strumentali all'esercizio di ciascuna attività di impresa con conseguente riduzione dei costi;
  - a condivisione, la gestione unitaria e/o l'aggregazione di risorse e settori di ciascuna impresa, nei modi e termini previsti dal contratto;
  - la condivisione di collaboratori e consulenti di ciascuna impresa, nei modi e nei termini previsti dal contratto;
  - la realizzazione di eventuali investimenti comuni, consistenti nell'acquisizione di macchinari, sistemi logistici e infrastrutture;
- b) facilitare la diffusione di informazioni ed innovazioni all'interno della rete, mediante la condivisione di esperienze e buone pratiche, nonché tramite lo scambio di informazioni commerciali, tecniche e amministrative;

c) favorire lo sviluppo e la disponibilità di standard di servizi omogenei, caratterizzati da un livello qualitativo;

d) accrescere la competitività e la presenza sul mercato di ciascuna Società, mediante l'avvio di una politica commerciale condivisa e di eventuali campagne pubblicitarie collettive.

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 5 del Contratto, le Società si impegnano al rispetto del programma di rete consistente nelle seguenti attività:

1. scambio di informazioni commerciali, tecniche, amministrative;
2. uniformazione delle prassi aziendali e dell'organizzazione, nei limiti dettati dalla specificità di ciascuna impresa;
3. esercizio in comune di una o più attività, di volta in volta individuate e regolamentate;
4. svolgimento in comune dell'organizzazione delle campagne pubblicitarie collettive e individuali;
5. organizzazione di tavoli tecnici, seminari di approfondimento, corsi di aggiornamento sui temi di interesse delle Società;
6. creazione di eventuali marchi in comune;
7. condivisione e gestione unitaria delle risorse e del personale, anche mediante distacco, appartenenti ai settori "Amministrazione", "Controllo di Gestione", "Contabilità", "Personale", "Gare", "Produzione",

“Marketing” e “ASPP”;

8. condivisione delle sedi secondarie delle imprese della rete.

### **Sedi e filiali**

LA LUCENTE S.P.A. ha la propria sede legale in Modugno (BA), Via dei Gerani, 6,70026.

La Società ha, altresì, filiali e unità operative in:

- Via Marco Polo, 24,10129, Torino, (TO);
- Piazzale Biancamano, 8, 20121, Milano; (MI);
- Via Francesco Crispi 12, 25121, Brescia, (BR);
- Via Antonio Salandra, 18, 00187, Roma, (RM);
- Via Boscofangone, 80034, Nola – Marigliano (NA);
- Via Zara, 16, 71121, Foggia, (FG);
- Piazza S. Pertini, 7, 74123, Taranto (TA);
- Via Dalmazia, 21, 72100 Brindisi (BR);
- Via Carlo Carrà, 55, 87036, Rende (CS), Italia.

### **La struttura**

La Struttura di LA LUCENTE S.P.A. si compone dei seguenti organi, figure e funzioni:

- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente Onorario;
- Amministratore Delegato;
- Ufficio Legal & Compliance;

- Collegio Sindacale;
- R.S.P.P.;
- Ufficio Sicurezza;
- Ufficio Controllo di gestione;
- Ufficio Amministrazione;
- Ufficio Risorse umane;
- Ufficio Commerciale;
- Ufficio Gare;
- Ufficio Produzione;
- Ufficio Acquisti;
- Ufficio Contratti;
- Ufficio Commerciale;
- Ufficio Marketing.

### **2.1.1 L'adozione del Modello e la costituzione dell'Organismo di Vigilanza**

LA LUCENTE S.P.A. ha deciso di dotarsi di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il “Modello”), di cui il presente documento costituisce la Parte Generale.

Il Modello di LA LUCENTE S.P.A. è la sintesi di un sistema strutturato e organico di linee di comportamento, procedure, flussi informativi e attività di controllo, finalizzato a prevenire al proprio interno la commissione dei reati- presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001. Tutte le attività sensibili devono pertanto essere svolte in conformità alle leggi vigenti, alle procedure, alle regole e alle policy aziendali ed in generale a tutte le regole contenute nel

presente Modello o dallo stesso richiamate.

Il Modello è aggiornato alla normativa vigente, alla giurisprudenza e alle *best practices*.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, LA LUCENTE S.P.A. ha affidato a un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di poteri d'iniziativa e controllo, il compito di valutare l'adeguatezza del Modello e la sua effettiva ed efficace attuazione, nonché di curarne l'aggiornamento (di cui si dirà *infra* par. 3).

Il Decreto demanda espressamente all'organo dirigente l'adozione e l'efficace attuazione del Modello organizzativo (art. 6, comma 1, lett. a).

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del presente Modello sono di competenza dell'organo amministrativo, sentito l'OdV.

## **2.2 Obiettivi del Modello e i suoi punti cardine**

Il presente Modello rappresenta l'assemblaggio di un sistema strutturato ed organico di linee di comportamento, procedure, flussi informativi e attività di controllo, finalizzato a prevenire e scoraggiare la commissione dei diversi reati presupposto contemplati dal D.lgs. 231/2001.

Punti cardine del Modello sono la trasparenza, la formalizzazione e la separazione dei ruoli per quanto riguarda l'attribuzione di responsabilità e attività operative.

L'approdo al presente documento giunge dopo un'attenta analisi dello stato aziendale, nella quale si sono esaminate le procedure ed i sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili.

È stato, quindi, effettuato un dettagliato *risk assessment* volto a individuare i possibili rischi-reato connessi allo svolgimento delle attività aziendali, nelle loro ipotetiche modalità di commissione, attraverso lo studio dell'articolazione organizzativa e imprenditoriale della Società, delle sue attuali procedure e meccanismi di funzionamento nonché attraverso interviste dirette ai numerosi esponenti aziendali. Ciò ha permesso di individuare e colmare i gap esistenti, attraverso un confronto con le funzioni coinvolte che ha consentito di identificare le migliori e più efficienti modalità di controllo e prevenzione dei rischi.

La Società, inoltre, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, ha cura di monitorare costantemente l'aderenza del Modello alla realtà aziendale ed a quella normativa e di modificarne prontamente l'azione qualora queste varino o qualora la sua giornaliera vita operativa ne rivelino eventuali inefficienze. Proposte di modifica possono, infatti, essere presentate dall'Organismo di Vigilanza, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dai responsabili delle diverse aree aziendali.

L'Organismo di Vigilanza riceve, inoltre, segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello attraverso appositi canali di *whistleblowing*.

### **2.2.1 Struttura del Modello**

Il Modello è suddiviso nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, che contiene i punti cardine del Modello quali:
  - la definizione di istituti, nozioni, principi di generale applicazione;
  - la descrizione della struttura e dell'attività svolta dalla Società;

- l'individuazione dei Destinatari del Modello e le linee di diffusione dei suoi contenuti;
  - l'istituzione, la composizione, il funzionamento e gli obiettivi dell'Organismo di Vigilanza;
  - i lineamenti del sistema disciplinare;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dalle attività sensibili in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e ritenute – all'esito dell'attività di *risk assessment* condotta sui principali processi aziendali – maggiormente rilevanti anche alla luce del business della Società.

Si considerano parti integranti del Modello:

- i documenti allegati al presente Modello e di volta in volta richiamati nel testo (quali ad es. procedure, protocolli di gestione, regolamenti interni);
- il Codice Etico di LA LUCENTE S.P.A. quest'ultimo ha lo scopo di esprimere i principi e i valori etici che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte di tutti i destinatari. Per tutto quanto non disciplinato dal presente Modello e dai suoi allegati si applicano le disposizioni del Codice Etico.

### **2.3 I Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo all'interno della Società, ai dipendenti, ai collaboratori nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono comunque a questa connessi.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente

tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che nascono dai rapporti giuridici instaurati con la Società (di seguito i Destinatari).

LA LUCENTE condanna qualsiasi comportamento contrario, oltre che alla legge, alle previsioni dei propri Modelli e del Codice Etico, anche qualora questo sia realizzato nell'interesse della Società, ovvero con l'intenzione di portare ad essa un vantaggio.

Pertanto, LA LUCENTE S.P.A. si impegna a comunicare e a diffondere il proprio Modello in modo tale da assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

### **2.3.1 La diffusione del Modello e l'attività formativa**

La Società, completata l'adozione formale del Modello, organizza attività volte a diffonderne i contenuti presso tutta la popolazione aziendale, grazie ad appositi programmi di formazione e sensibilizzazione alle sue regole di comportamento nonché alle procedure istituite.

La Società promuove, infatti, la conoscenza del Modello, del Codice Etico e di tutte le procedure che integrano e realizzano il Modello. Tutti i suoi esponenti e dipendenti sono tenuti a conoscere tale sistema normativo, ad osservarlo e a contribuire alla sua attuazione.

Con le sue iniziative di diffusione e formazione LA LUCENTE ribadisce come il rispetto del Modello sia imprescindibile per ogni componente aziendale, senza distinzioni di sorta.

Ogni dipendente, ogni apicale, così come ogni soggetto che agisca per conto di LA LUCENTE dovrà far proprio il suo sistema normativo ed etico.

Con la diffusione del Modello la Società intende ribadire che comportamenti illeciti o comunque contrari ai principi etici non sono tollerati, neppure se apparentemente per essa proficui, ed anzi sono oggetto dell'apposito sistema disciplinare.

LA LUCENTE S.P.A. ritiene, infine, che il monitoraggio costante sulle attività sensibili potrà consentirle di prevenire la commissione di illeciti ed anche, se del caso, di contrastarli intervenendo tempestivamente. Più nello specifico, la Società promuove la conoscenza del Modello e la rapida diffusione dei suoi aggiornamenti. Le iniziative di comunicazione e formazione comprendono:

- l'inserimento del Modello nel server aziendale, in modo che sia facilmente accessibile da parte di tutti i Destinatari;
- la distribuzione del Modello ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda;
- l'effettuazione periodica di corsi di formazione e di aggiornamento.

La partecipazione alle iniziative di formazione è obbligatoria ed è monitorata e pianificata, anche per i nuovi assunti, dal Responsabile delle Risorse Umane e dal Responsabile della funzione Legal & Compliance, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza.

La Società promuove la conoscenza e il rispetto del Modello anche presso i collaboratori esterni e gli interlocutori commerciali, ad esempio attraverso le informazioni rese disponibili sul proprio sito internet.

La Società inserisce nei contratti con i propri collaboratori apposite clausole volte a invitare a prendere visione e rispettare il proprio sistema

di valori, ed altresì a prevedere – nei casi di inosservanza – la risoluzione del rapporto negoziale.

Infine, attraverso la pubblicazione dell'estratto del Modello sul proprio sito internet, la Società ha inteso comunicare in maniera immediata a tutto il pubblico il proprio impegno a rispettare le finalità sottese al D.lgs. 231/2001.

### **3. L'Organismo di Vigilanza**

#### **3.1 Struttura e requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

Il Decreto (art. 6, lett. b) pone quale esimente della responsabilità dell'ente, rispetto ai reati riconducibili agli apicali, la creazione di un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tale funzione è svolta dall'Organismo di Vigilanza (OdV) di LA LUCENTE S.P.A., i cui componenti sono stati individuati dall'Organo amministrativo nel rispetto dei seguenti requisiti:

- indipendenza: richiede che i componenti dell'OdV non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali e operative di LA LUCENTE S.P.A., che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. È necessario, dunque, che i membri dell'OdV non siano in rapporti di dipendenza gerarchica con i soggetti apicali e il management di LA LUCENTE S.P.A., salvo il dovere di reporting all'Organo amministrativo (di cui si dirà infra par. 3.4);
- autonomia: comporta che l'OdV:
  - abbia effettivi poteri di ispezione e vigilanza;
  - si doti di propri regolamenti interni, che disciplinano le modalità di svolgimento dei compiti allo stesso assegnati nel rispetto del Decreto, del presente Modello e delle indicazioni contenute nell'atto di nomina;
- professionalità: impone che i componenti abbiano competenze specifiche in relazione all'azione di controllo (giuridica, tecnico-contabile, strategica, ecc.);

- onorabilità: importa la sussistenza in capo ai membri dell'OdV di requisiti reputazionali, nonché l'assenza di cause di ineleggibilità e di decadenza;
- imparzialità: comporta che i membri dell'OdV debbano agire all'esclusivo fine di verificare e, se del caso, implementare l'applicazione del presente Modello;
- continuità d'azione: rende necessario che l'attività di controllo dell'OdV sia costante nel tempo e in continua collaborazione, scambio e dialogo con gli organi sociali, e non saltuaria e ridotta a semplice attività di *reporting*.

Al fine di garantire il maggior grado di autonomia, indipendenza e imparzialità, l'OdV deve disporre di sufficienti mezzi organizzativi e finanziari necessari allo svolgimento delle proprie funzioni. Per questo l'Organo amministrativo deve destinare un budget che costituisca l'adeguata dotazione di risorse finanziarie dell'Organismo di Vigilanza.

### **3.2 Nomina, sostituzione, revoca e decadenza**

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera dell'Organo amministrativo di LA LUCENTE S.P.A. e rimane in carica per il tempo stabilito nell'atto di nomina.

La nomina a membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata oltre che dalla presenza dei requisiti di cui al par. 3.1, anche dall'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità:

1. relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con i componenti dell'Organo amministrativo e del Consiglio di Amministrazione;
2. conflitti di interesse – anche solo in via potenziale – con LA LUCENTE S.P.A.

3. sentenza di condanna anche non definitiva, o di sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti, in Italia o all'estero:
  - a. per delitti elencati nel D.lgs. 231/2001;
  - b. che applica l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici (art. 28 c.p.), da una professione o da un'arte (art. 30 c.p.) o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese (art. 32-bis c.p.), l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione (art. 32-ter c.p.), l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 32-quinquies c.p.);
4. applicazione di misure cautelari personali (artt. 272 ss c.p.p.);
5. interdizione o inabilitazione;
6. l'essere sottoposto o essere stato sottoposto a misure di prevenzione previste dal D.lgs. 6 settembre 2011, n. 159 (Codice antimafia);
7. applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

Dopo l'accettazione formale dell'incarico da parte di ciascun membro, la relativa nomina è comunicata a tutti i soggetti della Società, con una comunicazione interna.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di sostituzione di un membro dell'OdV.

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV avviene con delibera dell'Organo amministrativo per i motivi che seguono:

1. perdita dei requisiti richiesti;
2. presenza di una causa di ineleggibilità;
3. attribuzione di incarico gestorio o di qualsiasi altra funzione o responsabilità all'interno di LA LUCENTE S.P.A., che sia

- incompatibile con i requisiti di autonomia e indipendenza;
- 4. sopravvenuta incapacità o impossibilità a esercitare l'incarico;
- 5. gravi e ripetute inadempienze o negligenze nello svolgimento dell'incarico;
- 6. l'«omessa o insufficiente vigilanza» da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- 7. qualsiasi altra circostanza ritenuta dall'Organo amministrativo, purché ne venga data sufficiente e idonea motivazione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere dall'incarico in qualsiasi momento e per qualsiasi causa, purché ne dia tempestiva comunicazione all'Organo amministrativo e, per conoscenza, all'OdV stesso.

L'Organo amministrativo, in caso di recesso o revoca dall'incarico di un membro dell'OdV, provvede senza ritardo alla sua sostituzione.

L'OdV decade alla data stabilita nell'atto di nomina, continuando, però, a svolgere ad interim le proprie funzioni fino all'intervento di una nuova nomina da parte dell'Organo amministrativo.

### **3.3 Funzioni e poteri**

All'OdV è affidato il compito di vigilare in ordine a:

- funzionamento del Modello, in relazione alla sua idoneità a prevenire la commissione dei reati- presupposto e di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- osservanza del Modello, in particolare delle prescrizioni ivi contenute e dei regolamenti, protocolli e procedure richiamati;
- opportunità di aggiornamento o integrazione del Modello, allorché il

legislatore introduca nuove tipologie di reato o LA LUCENTE S.P.A. muti la propria struttura organizzativa.

Tali obiettivi sono perseguiti, nel rispetto della legge e dei diritti dei lavoratori e dei soggetti interessati, tramite l'espletamento di verifiche periodiche in ordine a:

- “matrice” delle aree a rischio reato, al fine di garantirne l’adeguamento ai mutamenti dell’attività
- e della struttura aziendale;
- effettiva attuazione delle procedure, dei protocolli e dei controlli previsti dal Modello e loro efficacia;
- determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell’ambito delle attività
- sensibili;
- tempestiva adozione delle azioni correttive e degli interventi a soluzione delle criticità rilevate in sede di gap analysis, o dall’OdV stesso;
- presunte violazioni di legge, del Modello o del Codice Etico;
- attuazione dei meccanismi sanzionatori.

L’attività di controllo dell’OdV si affianca alla tradizionale vigilanza degli organi amministrativi (c.d. “controllo di linea”), così da implementare la “cultura della prevenzione e della sicurezza” anche nell’ambito del rischio reato.

A tal fine, l’OdV, salvo eventuali divieti imposti dalla legge, ha libero accesso a tutta la documentazione della Società, senza necessità di alcun preventivo consenso, oltretutto a tutte le funzioni e gli Organi di LA LUCENTE S.P.A. al fine di ottenere informazioni e dati necessari allo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto. In caso di diniego, l’OdV, qualora non concordi

con la motivazione opposta, redige un rapporto che trasmette all'Organo amministrativo.

L'OdV, in ogni caso, garantisce la riservatezza delle informazioni a cui ha accesso e di cui viene in possesso e si astiene dal ricercare notizie riservate per fini estranei a quelli stabiliti dal Decreto, dal presente Modello e dai regolamenti che disciplinano il proprio funzionamento. In ogni caso, ogni informazione ricevuta è trattata in conformità alla normativa vigente in materia di privacy.

L'OdV svolge, inoltre, attività propulsive e di accertamento quali:

- iniziative di informazione e di formazione sui contenuti del Modello e del Codice Etico;
- proposte di modifica del Modello di riferimento che, nell'ottica di un suo costante aggiornamento,
- potranno essere adottate dal competente Organo amministrativo;

Infine, qualora emergano violazioni, è compito dell'Organismo di Vigilanza, a seconda dei casi e delle circostanze:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

A tali fini, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle funzioni e a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

L'Organo amministrativo, in ogni caso, ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV e, del pari, quest'ultimo può chiedere la convocazione dell'Organo amministrativo per motivi urgenti.

### **3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire in merito all'attuazione del Modello, alla necessità di una sua modifica o integrazione e all'emersione di eventuali aspetti critici e violazioni dello stesso. Nel dettaglio, l'OdV deve comunicare al competente Organo amministrativo:

- all'inizio dell'attività e, successivamente, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- annualmente, un riepilogo dell'attività svolta nell'anno precedente e lo stato di attuazione del Modello;
- periodicamente, lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, fornendo specifica motivazione;
- immediatamente, il verificarsi di situazioni straordinarie e segnalazioni ricevute particolarmente urgenti. In particolare, quando si tratta di comportamenti o azioni non in linea con le regole contenute nel Modello, nei regolamenti interni, nelle procedure e nei protocolli, nel Codice Etico e di qualsiasi altra condotta illecita.

L'OdV è, inoltre, tenuto a comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e dei processi, nel caso in cui emergano aspetti suscettibili di miglioramento. Di contro, quest'ultimi devono elaborare e consegnare all'OdV un piano delle azioni che intendono adottare in

conformità alle indicazioni dell'OdV con individuazione delle relative tempistiche.

### **3.5 Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, comma 2 lett. d) del Decreto stabilisce che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo debba prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

In particolare, il presente Modello prevede che l'OdV sia destinatario di informazioni utili e necessarie allo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo e di segnalazioni di violazioni del Modello o di altre condotte illecite.

Valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- le comunicazioni all'OdV devono avvenire in forma scritta e trasmesse attraverso i seguenti canali: *e-mail*, missiva cartacea e procedura online;
- la segnalazione avviene a cura dei responsabili delle funzioni secondo la propria area di competenza;
- ciascun dipendente può effettuare la segnalazione al suo diretto superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza, utilizzando i canali a ciò preposti;
- i consulenti e i collaboratori esterni, per quanto riguarda l'attività svolta per LA LUCENTE S.P.A., effettuano le segnalazioni direttamente all'OdV;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura uffiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza, che le valuterà ascoltando

l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione;

- ogni informazione e segnalazione ricevuta è conservata a cura dell'OdV su supporto informatico cartaceo.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni del Modello, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie inerenti:

- procedimenti penali e disciplinari aventi ad oggetto condotte che costituiscono violazioni del Modello, dando evidenza dei relativi esiti (compresi i provvedimenti di archiviazione) e delle sanzioni eventualmente irrogate;
- ispezioni o iniziative di controllo effettuate da qualsivoglia autorità pubblica e di vigilanza;
- significativi cambiamenti del modello di governance, dell'organizzazione e degli Organi della Società;
- aggiornamenti del sistema di poteri e deleghe.

I suddetti "flussi informativi" vengono attivati o su base periodica, laddove ciclicamente le principali funzioni riferiscono all'OdV in ordine alle aree sensibili di loro competenza, oppure *ad hoc* laddove le circostanze del caso concreto rendano necessaria l'azione di *reporting* all'organo di controllo. Quanto all'effettività dei flussi, è necessaria la precisa individuazione della figura del responsabile del processo a rischio reato, che funge da "canale di comunicazione" con l'OdV.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, il compito di coordinarsi con le altre funzioni per uno scambio di informazioni inerenti alle attività svolte nell'ambito delle aree sensibili.

L'OdV, prima di attivare i propri poteri di controllo, valuta la qualità delle informazioni ricevute facendo riferimento ai seguenti parametri:

- rilevanza e attinenza alle attività svolte da LA LUCENTE S.P.A.;

- tempestività;
- aggiornamento;
- esattezza.

L'OdV, ricevuta la segnalazione, deve motivare per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna.

In seguito, intraprende eventuali azioni ispettive, sentendo – se lo ritiene – l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

### **3.6 Whistleblowing**

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza la commissione di reati all'interno di LA LUCENTE S.P.A. e di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, nonché qualsiasi scostamento rilevante dalle regole di condotta previste dal presente Modello e dai regolamenti interni, procedure e protocolli dallo stesso richiamati, e dal Codice Etico, di cui sono venuti a conoscenza nell'esercizio dei loro compiti e funzioni.

La pronta segnalazione di comportamenti illeciti può consentire, infatti, alla Società di intervenire tempestivamente al fine di evitare conseguenze ulteriori, nonché di rinforzare, se del caso, i propri presidi di controllo interno.

Tale sistema deve quindi assicurare, per un verso, la tempestiva emersione delle violazioni, per l'altro, che

la relativa segnalazione non dia luogo ad alcuna forma di ritorsione.

La Società, visto l'art. 6, commi 2-bis, 2-ter, 2-quater del Decreto, introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a

conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato», ha predisposto regole interne e strumenti di tutela nei confronti di quanti in buona fede effettuano segnalazioni di tal specie all'OdV.

In materia, e nell'ottica di adeguarsi in via di auto-normazione anche al diritto dell'Unione europea, LA LUCENTE S.P.A. ha tenuto anche conto della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 «riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione», sebbene non ancora recepita dal Legislatore interno (per il relativo termine si rinvia all'art. 26 della Direttiva).

### **Ambito di applicazione soggettivo**

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis tanto i soggetti apicali quanto quelli subordinati possono presentare, «a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite», che siano rilevanti ai sensi del Decreto, e di cui vengano a conoscenza in ragione delle funzioni e delle attività svolte, nelle forme, secondo le modalità e con le tutele previste di seguito.

Si precisa che tale facoltà e le relative tutele a essa connesse sono estese anche a:

- qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori di cui si serve LA LUCENTE S.P.A. (art. 4, par. 1, lett. c) Dir. 2019/1937/UE);
- chi segnala una violazione avvenuta nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato
- non ancora formalmente iniziato (art. 4, par. 2 e 3, Dir. 2019/1937/UE).

## Oggetto e contenuto della segnalazione

Possono essere presentate segnalazioni su:

- eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, basate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni del Modello, ovvero delle procedure ad esso correlate o comunque comportamenti difformi dai principi etici a cui LA LUCENTE S.P.A. si ispira.

Non possono essere oggetto di segnalazioni whistleblowing situazioni non attinenti agli aspetti sopra descritti.

Le segnalazioni possono essere effettuate, a discrezione del segnalante, personalmente oppure in forma anonima.

Le segnalazioni dovranno contenere, per quanto consentito dal caso di specie, una descrizione chiara di quanto riscontrato, e comprensiva: del nominativo dell'autore della presunta violazione o di quant'altro contribuisca ad identificarlo; delle circostanze di luogo e di tempo rilevanti; degli eventuali ulteriori soggetti che possano riferire in merito; dei documenti o altri elementi a supporto.

In ogni caso, il segnalante dovrà limitarsi a una descrizione oggettiva dei fatti denunciati, evitando di esprimere opinioni personali, utilizzare espressioni ingiuriose e offensive e riferire aspetti della vita privata altrui, senza alcuna attinenza con l'attività di LA LUCENTE S.P.A.

## Canali di trasmissione e trattamento delle segnalazioni

Tali segnalazioni possono essere presentate secondo diverse modalità.

Posto che i soggetti sottoposti possono rivolgersi anche al proprio superiore gerarchico, le segnalazioni vengono trasmesse all'OdV tramite:

- a. missiva cartacea inviata, con dicitura riservata/personale, all'indirizzo

- OdV di LA LUCENTE S.P.A.: (Via dei Gerani 6 – 70026, Modugno);
- b. e-mail all'indirizzo dell'OdV: (odv@lalucente.it);
  - c. canale on line reperibile sul sito internet della Società.

Il segnalante ha diritto all'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione della stessa da parte dell'OdV (art. 9, par. 1, lett. b) Dir. 2019/1937/UE).

Qualunque sia il canale prescelto, nella gestione della segnalazione, sarà garantita la riservatezza dell'identità del segnalante (art. 6, comma 2 bis, lett. a; art. 16, par. 1 Dir. 2019/1937/UE), nonché la protezione di eventuali terzi nominati all'interno della segnalazione e verrà inoltre impedito l'accesso a tali informazioni da parte di chi non è autorizzato (art. 9, par. 1, lett. a) Dir. 2019/1937/UE).

LA LUCENTE S.P.A. ha, infatti, come obiettivo quello di garantire al segnalante la necessaria tranquillità e la fiducia sul fatto che ogni sua segnalazione, purché effettuata in buona fede e con scrupolo, sarà trattata con estrema serietà, con la massima riservatezza, e che non lo esporrà ad alcuna conseguenza negativa. A questo proposito, la Società garantisce i segnalanti in buona fede da qualunque azione ritorsiva, discriminatoria o comunque penalizzante, tanto in via diretta quanto in via indiretta (art. 6, comma 2 bis, lett. b).

Ai fini del presente Modello per «ritorsione» si intende «qualsiasi omissione o atto, diretto o indiretto, che si verifica in un contesto lavorativo in conseguenza della segnalazione [...] che provoca o può provocare danni ingiustificati alla persona segnalante» (definizione mutuata dall'art. 5 n. 11 Dir. 2019/1937/UE). Ferme restando le disposizioni contenute all'art. 6, commi 2-bis, lett. d), 2-ter, è sottoposto a sanzione disciplinare, chiunque violi l'impegno di riservatezza nella gestione della segnalazione e le cautele conseguentemente adottate, e si riservano altresì ogni opportuna azione

disciplinare o legale nei confronti di chi ponga in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del segnalante in conseguenza della sua segnalazione (art. 6, comma 2-bis, lett. c).

Di contro sanziona a livello disciplinare chi, con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni che si rivelino poi infondate (art. 6, comma 2-bis, lett. d).

In applicazione del diritto dell'Unione, LA LUCENTE S.P.A. ha ritenuto di estendere le tutele in materia di whistleblowing, ove opportuno, anche a:

- facilitatori;
- terzi a qualsiasi titolo legati ai segnalanti che abbiano ragione di temere ritorsioni (es. colleghi, parenti del segnalante);
- soggetti giuridici di cui i segnalanti siano proprietari, per cui lavorino o a cui siano altrimenti connessi in un contesto lavorativo (art. 4, par. 4 Dir. 2019/1937/UE).

L'OdV esamina le segnalazioni ricevute effettuando, se del caso, un'istruttoria tempestiva con modalità che garantiscano l'opportuna riservatezza del segnalante. L'OdV può, inoltre, convocare e sentire l'autore della segnalazione e la persona cui l'eventuale violazione del Modello è attribuita, e chiunque altro ritenga in grado di riferire circostanze utili sui fatti segnalati.

L'OdV informa l'Organo amministrativo di quanto emerso, proponendo, se del caso, le opportune azioni disciplinari.

In ogni caso, l'OdV è tenuto a conservare tutta la documentazione inerente ad ogni segnalazione ricevuta per il tempo necessario e proporzionato al loro accertamento (art. 16, par. 1 Dir. 2019/1937/UE).

### **3.7 Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, o report previsti nel Modello sono

conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

L'OdV definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

I dati e le informazioni conservate nel database sono posti a disposizione di soggetti esterni all'OdV, che possono accedervi previa autorizzazione dello stesso.

## **4. Il Sistema Disciplinare – lineamenti**

### **4.1 Principi generali**

Il Modello organizzativo può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate (artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b).

Il sistema disciplinare prevede:

- l'indicazione dei soggetti destinatari;
- il sistema sanzionatorio, diversamente modulato a seconda della gravità della violazione e del
- ruolo dell'autore all'interno della società;
- i criteri di commisurazione della sanzione;
- il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

Nel caso in cui il comportamento censurato integri gli estremi di uno dei reati-presupposto indicati nel Decreto, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale.

L'inosservanza del Modello comporta sanzioni diverse in base al ruolo ricoperto dal soggetto, secondo i criteri di seguito descritti.

### **4.2 Misure nei confronti dei dipendenti**

La violazione delle regole di comportamento previste dal Modello, nonché dal Codice Etico, da parte di lavoratori dipendenti di LA LUCENTE S.P.A. costituisce un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, sanzionabile a livello disciplinare (artt. 2104, comma 2, e 2106 c.c.).

L'accertamento e l'irrogazione di sanzioni disciplinari all'interno di LA LUCENTE S.P.A. avviene nei limiti imposti dalla Legge n. 300/1970 (c.d.

“Statuto dei lavoratori”) e dalla contrattazione collettiva di settore.

In particolare:

- a) le sanzioni sono conformi al principio di proporzionalità rispetto all’infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell’art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- b) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i tre giorni;
- c) viene assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale è contestato l’addebito.

Assumono rilievo disciplinare:

- il mancato rispetto delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello o da esso richiamate, ivi incluse le prescrizioni del Codice Etico;
- l’alterazione della documentazione rilevante o ogni altro tipo di ostacolo all’esercizio delle funzioni di controllo e di vigilanza dell’OdV;
- l’omessa informativa al superiore gerarchico o all’OdV interessato in merito alle violazioni del Modello;
- la violazione delle misure poste a tutela dei whistleblower;
- l’effettuazione attraverso i canali di whistleblowing, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate.

Per il personale dipendente si prevedono le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini di cui ai CCNL e degli eventuali accordi sindacali in essere):

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

#### **4.3 Misure nei confronti dei soggetti apicali**

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il rispetto da parte dei soggetti apicali di LA LUCENTE S.P.A. di quanto previsto nel Modello è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro, dovendo fungere anche da esempio per i sottoposti.

Le sanzioni comminate ai soggetti apicali sono individuate ed applicate conformemente alle previsioni di legge e contrattuali di cui al CCNL di riferimento.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti, inter alia, da:

- il mancato rispetto delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello o da esso richiamate, ivi incluse le prescrizioni del Codice Etico;
- l'elusione dei controlli operati dall'OdV o comunque l'ostacolo all'esercizio dei suoi poteri di
- vigilanza e di controllo;
- l'omesso monitoraggio sul rispetto del Modello da parte dei propri

sottoposti e collaboratori;

- l'omessa informativa all'OdV delle riscontrate violazioni del Modello;
- la violazione delle misure poste a tutela dei whistleblower;
- l'effettuazione attraverso i canali di whistleblowing, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate.

Per i dirigenti sono previste le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini di cui ai CCNL e degli eventuali accordi sindacali in essere):

- a) richiamo verbale da parte dell'Amministratore Delegato;
- b) richiamo scritto mediante comunicazione dell'Amministratore Delegato;
- c) sospensione temporanea;
- d) licenziamento.

#### **4.4 Misure nei confronti degli Amministratori**

Le violazioni del Modello da parte degli Amministratori di LA LUCENTE S.P.A. devono essere comunicate tempestivamente dall'OdV al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e, con il supporto dell'OdV, valuta la violazione e assume i provvedimenti più idonei nei confronti del soggetto autore della violazione. I provvedimenti disciplinari vengono assunti con delibera adottata in assenza dell'interessato.

Le sanzioni applicabili nei confronti dell'Amministratore Delegato sono:

- a) ammonizione scritta;

- b) sospensione temporanea dalla carica;
- c) la revoca dalla carica o delle deleghe;

#### **4.5 Misure nei confronti dei soggetti esterni: collaboratori, consulenti**

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni<sup>5</sup> che sia in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello, incluse le previsioni in materia di whistleblowing, o che comunque comporti il rischio di commissione di un reato presupposto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale.



[lalucente.it](http://lalucente.it)



# MODEL OF ORGANIZATION, MANAGEMENT AND CONTROL

Pursuant to Legislative Decree  
No. 231 of June 8, 2001

General part

Update approved by resolution of the  
Board of Directors on 09/15/2022

# GENERAL PART

## 1. Criminal liability of Entities: regulatory overviews

### 1.1. Scope of application

Legislative Decree No. 231 of June 8, 2001 (hereinafter, for brevity, "Legislative Decree 231/2001" or the "Decree"), implementing Delegated Law No. 300 of September 29, 2000, introduced in the Italian legal system the criminal liability of Entities for administrative offenses dependent on crime (Art. 1 Legislative Decree 231/2001<sup>1</sup>), in cases where the criminal offence has been committed in its interest or to its advantage by individuals who hold positions of representation, administration, management or control or those who are subject to their direction or supervision (see, infra Sec. 1.2).

This is a form of liability ascribable to the Entity in an autonomous manner, i.e., it stands alongside the criminal liability of the offender (Article 8, "Autonomy of the Entity's Responsibilities"). In other words, **from the same fact of crime originate two responsibilities (that of the offender and that of the Entity) distinct in terms of discipline and consequences**. So much so that the liability of the Entity arises even "when the perpetrator of the crime has not been identified" (Art. 8 lett. a, pt. I)<sup>2</sup>.

### Recipient Entities

Addressees of the regulations are Entities provided with legal personality, companies and associations, including those without legal personality (Art. 1(2)). On the other hand, the state, territorial public bodies, the

---

<sup>1</sup> The regulations not followed by any specific indication are those of Legislative Decree 231/2001.

<sup>2</sup> As well as when the offender "is not chargeable" (Art. 8 lett. a, pt. II), or "the offense is extinguished by a cause other than amnesty" (Art. 8 lett. b).

other noneconomic public entities and entities performing functions of constitutional importance (Art. 1(3)).

## **The catalog of predicate offenses**

The administrative liability of the Entity does not arise whenever any type of crime is committed, but only in relation to those expressly provided for in the Decree.

The original "scope" of the regulations dictated by Legislative Decree 231/2001 included only the crimes indicated in Articles 24 and 25 (crimes against the Public Administration). Later on, and also in order to implement different international conventions, the catalog of predicate offenses has been gradually expanded and now includes a rather heterogeneous set of crimes (Articles 24 - 25-sexiesdecies).

The crimes currently included in the list of predicate offenses are included in the following categories:

- Crimes committed in relations with the Public Administration (Articles 24 and 25 as subsequently amended by Law No. 190 of November 6, 2012, Law No. 190 of May 27, 2015, No. 69, by Law No. 161 of October 17, 2017, by Law No. 3 of January 9, 2019, and most recently by Legislative Decree No. 75/2020);
- the crimes of forgery of money, public credit cards and stamps, and instruments or signs of recognition (Article 25-bis introduced by Decree Law No. 350 of September 25, 2001, subsequently amended by Law No. 99 of July 23, 2009, and most recently by Legislative Decree No. 125 of June 21, 2016);

- Corporate crimes (Article 25-ter introduced by Legislative Decree No. 61 of April 11, 2002, later supplemented with the crime of "bribery among private individuals" by Law No. 190 of November 6, 2012, and most recently amended by Law No. 69 of May 27, 2015, and Legislative Decree No. 38 of March 15, 2017);
- Crimes for the purpose of terrorism or subversion of democratic order (Article 25-quater introduced by Law No. 7 of January 14, 2003);
- practices of female genital mutilation (Article 25-quater1 introduced by Law No. 7 of January 9, 2006);
- the crimes against individual personality (Article 25-quinquies introduced by Law No. 228 of August 11, 2003 subsequently amended by Law No. 199 of October 29, 2016);
- the crimes and administrative offenses of market abuse (Article 25-sexies introduced by Law No. 62 of April 18, 2005);
- transnational crimes (introduced by Law No. 146 of March 16, 2006);
- the crimes of manslaughter and serious or very serious injury committed in violation of occupational health and safety regulations (Article 25-septies introduced by Law No. 123 of August 3, 2007, and subsequently replaced by Legislative Decree No. 81 of April 9, 2008);
- the crimes of receiving stolen goods, money laundering and use of money, goods or utilities of illicit origin as well as the crime of self-laundering (Article 25-octies introduced by Legislative Decree No. 231 of November 21, 2007 subsequently supplemented with the crime of "self-laundering" by Law No. 186 of December 15, 2014);

- offenses related to non-cash payment instruments (Article 25-octies.1 introduced by Legislative Decree No. 184 of November 8, 2021);
- Computer crimes and unlawful data processing (Article 24-bis introduced by Law No. 48 of March 18, 2008, and subsequently amended by Legislative Decree No. 7 of January 15, 2016);
- the crimes against industry and trade (Art. 25-bis 1 introduced by Law No. 99 of July 23, 2009);
- organized crime offenses (Article 24-ter introduced by Law No. 94 of July 15, 2009 and amended by Law No. 69 of May 27, 2015);
- Copyright infringement crimes (Article 25-novies introduced by Law No. 99 of July 23, 2009);
- the crime of inducement not to make statements or to make false statements to judicial authorities (Article 25-decies introduced by Law No. 116 of August 3, 2009, and subsequently amended by Legislative Decree No. 121 of July 7, 2011);
- environmental crimes (Article 25-undecies introduced by Legislative Decree No. 121 of July 7, 2011 subsequently supplemented by Law No. 68 of May 22, 2015 and amended by Legislative Decree No. 21 of March 1, 2018);
- the crime of employment of third-country nationals whose residence permit is irregular (Article 25- duodecies introduced by Legislative Decree No. 109 of July 16, 2012, and amended by Law No. 161 of October 17, 2017)

- the crimes of racism and xenophobia (Article 25-terdecies introduced by Law No. 167 of November 20, 2017 and amended by Legislative Decree No. 21 of March 1, 2018);
- the crimes of fraud in sports competitions, illegal gaming or betting and gambling exercised by means of prohibited devices (Article 25-quaterdecies introduced by Law No. 39 of May 3, 2019);
- Tax crimes (Article 25-quinquiesdecies, Legislative Decree no. 231/2001, introduced by Legislative Decree no. 124/2019, as amended upon conversion as well as most recently amended by Legislative Decree no. 75/2020);
- smuggling offenses referred to in Presidential Decree 43/1973 (Article 25-sexiesdecies introduced by Legislative Decree No. 75 of July 14, 2020);
- crimes against cultural heritage (Article 25-septiesdecies, Legislative Decree 231/2001, introduced by Legislative Decree No. 22 of March 9, 2022);
- the crimes of laundering of cultural property and devastation and looting of cultural and scenic property (Art. 25-duodecies, Legislative Decree 231/2001, introduced by Legislative Decree No. 22 of March 9, 2022).

Additional offenses may, however, be included in the future by the legislature in the regulations dictated by Legislative Decree 231/2001.

## 1.2. The criteria for assigning responsibility

As for the criteria for attributing criminal liability to Entities, first, it is required that the predicate offense (see para. 1.1 above) was committed by:

- a) "persons who hold positions of representation, administration or management of the Entity or one of its organizational units with financial and functional autonomy as well as by persons who exercise, including de facto, the management and control of the same" (Art. 5, paragraph 1, lett. a) (so-called **persons in apical or top positions**).
- (b) "persons subject to the direction or supervision of one of the persons referred to [above]" (Art. 5(1)(b) (so-called **persons subject to the direction or subordination of others**).

On the other hand, as expressly stipulated, **the Entity is not liable if the person acted "solely in his or her own interest or that of a third party"** (Art. 5(2)).

Second, in addition to the "qualified relationship" that must exist between the offender and the Entity in the terms mentioned above, it is necessary that the offense be committed in the **interest** or for the **benefit of** the collective entity.

Interest is the subjective criterion (to be assessed ex ante) and consists of "the finalistic prospect, on the part of the offender-physical person, of bringing an interest to the entity through the commission of the crime, it being of no consequence whether or not this interest was then concretely achieved."

Advantage, on the other hand, is the objective criterion (to be assessed ex post), which corresponds to "the actual enjoyment by the entity of a

concrete advantage due to the commission of the crime" (Cass. pen., sec. IV, May 23, 2018, no. 38363).

Third, in order for the Entity to be held liable under Legislative Decree 231/2001, there must be so-called "**organizational fault**," i.e., cases of: (see, infra Section 1.4):

- (a) failure of the Entity to adopt or implement an organizational model suitable for preventing the commission of crimes of the type that occurred;
- b) failure to entrust autonomous powers of initiative and control to a special body of the Entity (or insufficient supervision by the latter) and non-fraudulent avoidance by the apical person of the prevention model adopted by the Entity.

The Decree places different evidentiary burdens on the Entity depending on whether the predicate offense was committed by a top executive or a person under the supervision of others.

Specifically, in the first case, the burden of proving organizational fault rests on the Entity. And indeed, according to Article 6, Paragraph 1, "**the Entity is not liable if it proves.**"

- to have adopted, prior to the commission of the act, effective organization and management models suitable to prevent the commission of crimes of the same kind as the one that occurred (lett. a);
- to have entrusted its own body, endowed with autonomous powers of initiative and control, with the task of supervising the operation of and compliance with the same and ensuring that they are updated (letter

b);

- and, consistent with these requirements, that the perpetrator has acted by fraudulently circumventing the organization and management models (lett. c);
- that there has been no failure or inadequate supervision by the designated body (sub (d)<sup>3</sup>).

Otherwise, in the case where the offense was committed by a subordinate person, the burden is on the public prosecution the burden of proving the Entity's failure to adopt or implement the Model<sup>4</sup> (Art. 7).

### **1.3 The penalty regime**

The sanctions imposed on the Entity are (Art. 9):

- the financial penalty (arts. 10-12);
- disqualifying sanctions (arts. 13-17);
- the publication of the judgment of conviction (Art. 18);
- confiscation (art. 19).

Disqualifying sanctions may also be applied as a precautionary measure, although never jointly with each other, upon application to the judge by the prosecutor, when, jointly:

- a) there are serious indications of the Entity's liability;
- b) there is well-founded and specific evidence that there is a real danger that offenses of the same nature as the one being prosecuted will be

---

<sup>3</sup> It should be noted that, in any case and beyond the recognition of the Entity's liability, there is "confiscation of the profit that the entity has derived from the crime, including in the form of equivalent."

<sup>4</sup> In the absence of a suitable organizational model, the imputation of liability to the Entity still requires proof of failure to comply with management and supervisory obligations.

committed.

In ordering the precautionary measures, the judge shall take into account the specific suitability of each in relation to the nature and degree of the precautionary needs to be met in the concrete case, as well as the necessary proportion between the magnitude of the deed and the sanction that is considered likely to be applied to the Entity on a final basis.

## **1.4 The Organization, Management and Control Model**

As noted above, the Organization, Management and Control Model, in the system outlined by Legislative Decree 231/2001, takes on a dual function. One exempting, because it excludes, in certain cases and under certain conditions, the liability of the Entity, and the other restorative, because its adoption or adjustment, following the commission of the crime, can produce a reduction in the pecuniary penalty and the inapplicability of disqualifying sanctions.

### **1.4.1 The contents of the Model**

Given the "strength" of the Model, the Decree outlined its "skeleton," expressly stipulating that it shall provide (Art. 6(2)):

- Identify the areas at risk of commission of the crimes under the Decree;
- Provide specific protocols in order to plan the formation and implementation of the Entity's decisions in relation to the crimes to be prevented;

- Identify ways of managing financial resources suitable for preventing the commission of crimes;
- Provide for information obligations towards the body in charge of supervising the functioning and observance of the Model;
- Introduce an internal disciplinary system suitable for sanctioning non-compliance with the measures outlined in the Model.

## **2. The adoption of the Model**

### **2.1. LA LUCENTE S.P.A.**

#### **The Society**

LA LUCENTE S.P.A. (hereinafter, for brevity, "LA LUCENTE" or "the Company") was founded in Bari, Italy in 1922. Today it is in Italy one of the leading companies in the sector, with more than two thousand employees and numerous offices between branches and operating offices distributed throughout the country. The Company, active in the *facility management* sector, offers its clients civil and industrial cleaning services, hospital sanitation, surveillance and security, logistics, as well as maintenance of green areas.

The company, which has always been sensitive to ecological and environmental issues, is also involved in the collection, transportation, recovery and disposal of municipal and special, hazardous and nonhazardous waste.

After nearly one hundred years of operation and a development directly proportional to the quality of its services, LA LUCENTE has gradually expanded its horizons and sphere of operation, becoming one of the leading companies in the *global service industry* throughout Italy.

#### ***The Network Contract***

LA LUCENTE S.P.A intended to enter into a Network Contract pursuant to Article 3, Decree Law No. 5/2009, converted with amendments by Law No. 154/2016, with the Companies:

- **La Lucentezza S.r.l.**, headquartered in Bari (BA), was founded in 1968 and specializes in cleaning and integrated services;
- **Lucente Ecologia S.r.l.**, headquartered in Modugno (BA), was established in 1961 and handles the collection, transportation, recovery and disposal of municipal and special, hazardous and nonhazardous waste.

The purpose of the agreement is to realize the strategic goal of innovation and the enhancement of their competitive ability and market presence through the optimization of each enterprise's costs and resources. More in detail, according to Article 5 of the Network Agreement, the mission is to:

- a) Strengthen the efficiency and productive capacity of each enterprise by:
  - the sharing of technical and administrative resources as well as activities instrumental to the operation of each business activity resulting in cost reduction;
  - a sharing, unified management and/or aggregation of resources and sectors of each enterprise, in the manner and terms stipulated in the contract;
  - The sharing of collaborators and consultants of each enterprise in the manner and under the terms of the contract;
  - The implementation of any joint investments, consisting of the acquisition of machinery, logistics systems and infrastructure;

- (b) Facilitate the dissemination of information and innovations within the network through the sharing of experience and best practices, as well as through the exchange of business, technical and administrative information;
- (c) to encourage the development and availability of uniform service standards, characterized by a level of quality;
- d) enhance the competitiveness and market presence of each Company by initiating a shared commercial policy and any collective advertising campaigns.

For the purpose of achieving the objectives set forth in Article 5 of the Contract, the Companies undertake to comply with the network program consisting of the following activities:

- Exchange of business, technical, administrative information 1;
- 2. standardization of business practices and organization, within the limits dictated by the specificity of each enterprise;
- 3. joint exercise of one or more activities, as identified and regulated from time to time;
- 4. jointly carrying out the organization of collective and individual advertising campaigns;
- 5. organization of technical tables, in-depth seminars, and refresher courses on issues of interest to the Societies;

6. creation of any common brands;
7. unified sharing and management of resources and personnel, including through secondment, belonging to "Administration," "Management Control," "Accounting," "Personnel," "Tenders," "Production," "Marketing," and "ASPP."
8. sharing of branch offices of network enterprises.

### ***Locations and branches***

LA LUCENTE S.P.A. has its registered office in Modugno (BA), Via dei Gerani, 6,70026.

The Company also has branches and operating units in:

- Via Marco Polo, 24,10129, Turin, (TO);
- Piazzale Biancamano, 8, 20121, Milan; (MI);
- Via Francesco Crispi 12, 25121, Brescia, (BR);
- Via Antonio Salandra, 18, 00187, Rome, (RM);
- Via Boscofangone, 80034, Nola - Marigliano (NA);
- Zara Street, 16, 71121, Foggia, (FG);
- S. Pertini Square, 7, 74123, Taranto (TA);
- Via Dalmatia, 21, 72100 Brindisi (BR);
- Via Carlo Carrà, 55, 87036, Rende (CS), Italy.

### ***The structure***

The Structure of LA LUCENTE S.P.A. consists of the following organs, figures and functions:

- Board of Directors;
- Honorary President;
- CEO;
- Legal & Compliance Office;
- Board of Auditors;
- R.S.P.P.;
- Security Office;
- Office of Management Control;
- Office of Administration;
- Office of Human Resources;
- Commercial Office;
- Tender Office;
- Production Office;
- Purchasing Department;
- Contract Office;
- Commercial Office;
- Marketing Office.

### **2.1.1 The adoption of the Model and the establishment of the Supervisory Board**

LA LUCENTE S.P.A. has decided to have its own Organization, Management and Control Model (hereinafter also the "Model"), of which this document constitutes the General Part.

The Model of LA LUCENTE S.P.A. is the synthesis of a structured and organic system of lines of conduct, procedures, information flows and control

activities, aimed at preventing internally the commission of the offenses-prescribed by Legislative Decree 231/2001. All sensitive activities must therefore be carried out in compliance with applicable laws, procedures, company rules and policies and in general with all the rules contained in this Model or referred to by it.

The Model is updated to current legislation, case law and best practices. In implementation of the provisions of the Decree, LA LUCENTE S.P.A. has entrusted a Supervisory Board (SB), endowed with powers of initiative and control, with the task of assessing the adequacy of the Model and its effective and efficient implementation, as well as taking care of its updating (discussed below in Section 3).

The Decree expressly entrusts the management body with the adoption and effective implementation of the Organizational Model (Article 6, paragraph 1, letter a).

Amendments, updates and additions to this Model are the responsibility of the administrative body, after consultation with the SB.

## **2.2 Objectives of the Model and its cornerstones.**

This Model represents the assembly of a structured and organic system of lines of conduct, procedures, information flows and control activities, aimed at preventing and deterring the commission of the various predicate offenses covered by Legislative Decree 231/2001.

Cornerstones of the Model are transparency, formalization and separation of roles with regard to the allocation of responsibilities and operational activities.

The arrival at this document comes after a careful analysis of the company's

status, in which existing procedures and control systems that are already widely operating in the company were examined, as suitable to also apply as crime prevention and control measures on the processes involved in sensitive activities.

A detailed *risk assessment* was, therefore, carried out aimed at identifying the possible risks/offenses related to the performance of the company's activities, in their hypothetical modes of commission, through the study of the Company's organizational and business structure, its current procedures and operating mechanisms as well as through direct interviews with numerous company representatives. This made it possible to identify and fill existing gaps, through a discussion with the functions involved that allowed for the identification of the best and most efficient ways of controlling and preventing risks.

The Company, moreover, with the support of the Supervisory Board, takes care to constantly monitor the adherence of the Model to the corporate and regulatory realities and promptly modify its action if these vary or if its daily operational life reveals any inefficiencies. Proposals for amendments may, in fact, be submitted by the Supervisory Board, including on the basis of reports received from the heads of the various company areas.

The Supervisory Board also receives reports of illegal conduct or violations of the Model through special whistleblowing channels.

### **2.2.1 Structure of the Model**

The Model is divided into the following parts:

- **General Part**, which contains the cornerstones of the Model such as:

- The definition of institutes, notions, principles of general application;
  - A description of the structure and activity carried out by the Society;
  - The identification of the Recipients of the Model and the lines of dissemination of its contents;
  - The establishment, composition, operation and objectives of the Supervisory Board;
  - The outlines of the disciplinary system;
- **Special Part, the** content of which consists of the sensitive activities in relation to the different types of crimes provided for by the Decree and considered - at the outcome of the *risk assessment* activity conducted on the main corporate processes - to be most relevant also in light of the Company's *business*.

They are considered integral parts of the Model:

- the documents attached to this Model and referred to in the text from time to time (such as procedures, management protocols, internal regulations);
- the Code of Ethics of LA LUCENTE S.P.A. the latter is intended to express the principles and ethical values that the Company recognizes as its own and whose observance it requires of all recipients. For everything not regulated by this Model and its annexes, the provisions of the Code of Ethics apply.

### **2.3 The Recipients of the Model**

The rules contained in the Model apply to those who perform, even de facto, functions of management, administration, direction or control within

the Company, employees, collaborators as well as those who, although not belonging to the Company, operate on behalf of it or are otherwise connected to it.

Those to whom the Model is addressed are required to comply punctually with all of its provisions, including in fulfillment of the duties of loyalty, fairness and diligence that arise from the legal relationships established with the Company (hereinafter the Recipients).

LA LUCENTE condemns any behavior contrary to, in addition to the law, the provisions of its Models and Code of Ethics, even if this is carried out in the interest of the Company, or with the intention of bringing it an advantage.

Therefore, LA LUCENTE S.P.A. is committed to communicating and disseminating its Model in such a way as to  
Ensuring effective knowledge by all Recipients.

### **2.3.1 Model dissemination and training activities.**

The Company, having completed the formal adoption of the Model, organizes activities aimed at disseminating its contents to the entire corporate population through special training and awareness programs on its rules of conduct as well as the established procedures.

In fact, the Company promotes awareness of the Model, the Code of Ethics and all the procedures that supplement and implement the Model. All its officers and employees are required to be familiar with this regulatory system, to observe it and to contribute to its implementation.

Through its dissemination and training initiatives, LA LUCENTE reiterates how compliance with the Model is imperative for every corporate component, without distinction of any kind.

Every employee, every apical, as well as every person acting on behalf of LA LUCENTE shall make its regulatory and ethical system their own.

With the dissemination of the Model, the Company intends to reiterate that unlawful behavior or otherwise contrary to ethical principles is not tolerated, even if apparently profitable for it, and indeed is the subject of the appropriate disciplinary system.

Finally, LA LUCENTE S.P.A. believes that constant monitoring of sensitive activities will enable it to prevent the commission of offenses and also, where appropriate, to counter them by taking timely action. More specifically, the Company promotes awareness of the Model and the rapid dissemination of its updates. Communication and training initiatives include:

- Inclusion of the Model in the company server so that it is easily accessible by all Recipients;
- The distribution of the Model to new hires at the time of induction;
- the periodic conduct of training and refresher courses.

Participation in training initiatives is mandatory and is monitored and planned, including for new hires, by the Head of Human Resources and the Head of Legal & Compliance, with the support of the Supervisory Board.

The Company also promotes awareness of and compliance with the Model among external collaborators and business partners, for example through information made available on its website.

The Company includes in its contracts with its collaborators special clauses designed to invite them to view and comply with its value system, and also to provide - in cases of non-compliance - for the termination of the bargaining relationship.

Finally, through the publication of the extract of the Model on its website, the Company intended to immediately communicate to the entire public its commitment to comply with the purposes underlying Legislative Decree 231/2001.

### **3. The Supervisory Board**

#### **3.1 Structure and requirements of the Supervisory Board**

The Decree (art. 6, lett. b) poses as an exemption from the liability of the entity, with respect to offenses attributable to apicals, the creation of an internal body, endowed with autonomous powers of initiative and control, with the task of supervising the functioning and observance of the Model, as well as taking care of its updating.

This function is carried out by the Supervisory Board (SB) of LA LUCENTE S.P.A., whose members have been identified by the Administrative Body in compliance with the following requirements:

- independence: requires that the members of the SB are not directly involved in the management and operational activities of LA LUCENTE S.P.A., which are the object of its control activities. It is necessary, therefore, that the members of the SB are not in hierarchical relationships of dependence with the top individuals and management of LA LUCENTE S.P.A., except for the duty of reporting to the Administrative Body (discussed below in Section 3.4);
- autonomy: entails that the SB:
  - Has effective powers of inspection and supervision;
  - has its own internal regulations, which govern the manner of carrying out the tasks assigned to it in compliance with the Decree, this Model and the indications contained in the deed of appointment;
- professionalism: requires members to have specific skills related to the

control action (legal, technical-accounting, strategic, etc.);

- honorability: imports the existence of reputational requirements for the members of the SB, as well as the absence of causes of ineligibility and disqualification;
- impartiality: it implies that the members of the SB should act for the exclusive purpose of verifying and, where appropriate, implementing the application of this Model;
- continuity of action: it makes it necessary for the control activity of the SB to be constant over time and in continuous collaboration, exchange and dialogue with the corporate bodies, and not occasional and reduced to a simple *reporting* activity.

In order to ensure the highest degree of autonomy, independence and impartiality, the Supervisory Board must have sufficient organizational and financial means necessary to carry out its functions. For this, the Administrative Body must allocate a budget that constitutes the adequate financial resources of the Supervisory Board.

### **3.2 Appointment, replacement, revocation and disqualification**

The Supervisory Board is appointed by a resolution of the Administrative Body of LA LUCENTE S.P.A. and remains in office for the term established in the deed of appointment.

Appointment as a member of the Supervisory Board is conditioned not only by the presence of the requirements in Section 3.1, but also by the absence of the following causes of ineligibility:

1. relationships of kinship, marriage or affinity within the fourth degree with members of the Administrative Body and the Board of Directors;
2. Conflicts of interest-even potentially-with LA LUCENTE S.P.A.

3. Conviction, including non-final conviction, or sentence upon request of the parties, in Italy or abroad:
  - a. For crimes listed in Legislative Decree 231/2001;
  - b. which applies disqualification, even temporary, from public office (art. 28 of the Criminal Code), from a profession or art (art. 30 of the Criminal Code) or from the executive offices of legal persons and companies (art. 32-bis of the Criminal Code), inability to contract with the public administration (art. 32-ter of the Criminal Code), and termination of employment or employment (art. 32-quinquies of the Criminal Code);
4. Application of personal precautionary measures (art. 272 ff c.p.p.);
5. disqualification or incapacitation;
6. being subjected or having been subjected to prevention measures provided for in Legislative Decree No. 159 of September 6, 2011 (Anti-Mafia Code);
7. Application of administrative sanctions provided for in Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998 (Consolidated Law on Finance).

After formal acceptance of the appointment by each member, the relevant appointment is communicated to all individuals in the Society by internal communication.

The rules described above also apply in case of replacement of a member of the SB.

Revocation of the appointment as a member of the SB shall be by resolution of the Administrative Body for the reasons following:

1. Loss of requirements;
2. Presence of a cause of ineligibility;

3. assignment of managerial office or any other function or responsibility within LA LUCENTE S.P.A. that is incompatible with the requirements of autonomy and independence;
4. supervening inability or inability to perform the task;
5. Serious and repeated failures or negligence in the performance of the assignment;
6. the "omitted or insufficient supervision" by the SB, according to the provisions of Article 6, paragraph 1(d) of the Decree;
7. any other circumstances deemed by the Administrative Body, provided that sufficient and appropriate reasons are given.

Each member of the SB may withdraw from the position at any time and for any cause, provided that he or she promptly notifies the Administrative Body and, for information, the SB itself.

The Administrative Body, in case of withdrawal or removal from office of a member of the SB, shall provide  
Without delay to its replacement.

The SB lapses on the date stipulated in the deed of appointment, continuing, however, to carry out on an interim basis its functions until a new appointment is made by the Administrative Body.

### **3.3 Functions and powers**

The SB is entrusted with the task of supervising with regard to:

- functioning of the Model, in relation to its suitability to prevent the commission of predicate offenses and to bring to light any unlawful conduct;
- observance of the Model, in particular the requirements contained therein and the regulations, protocols and procedures referred to;

- appropriateness of updating or supplementing the Model when the legislature introduces new types of crimes or LA LUCENTE S.P.A. changes its organizational structure.

These objectives are pursued, in compliance with the law and the rights of workers and stakeholders, by conducting periodic audits regarding:

- "matrix" of crime risk areas, in order to ensure their adaptation to changes in the business
- and corporate structure;
- Effective implementation of the procedures, protocols and controls provided for in the Model and their effectiveness;
- certain transactions or specific acts carried out, especially, in the context of the activities
- sensitive;
- Timely adoption of corrective actions and interventions to solve the critical issues detected in the gap analysis, or by the SB itself;
- alleged violations of the law, the Model or the Code of Ethics;
- Implementation of sanction mechanisms.

The Supervisory Board's control activity complements the traditional supervision of administrative bodies (so-called "line control"), so as to implement the "culture of prevention and safety" even in the area of crime risk.

To this end, the SB, except for any prohibitions imposed by law, has free access to all Company documentation, without the need for any prior consent, as well as to all functions and Bodies of LA LUCENTE S.P.A. in order to obtain information and data necessary for the performance of the tasks provided for by the Decree. In case of refusal, the Supervisory Board, if it does not agree with the opposing reason, prepares a report that it transmits

to the Administrative Body.

The SB, in any case, guarantees the confidentiality of the information it has access to and comes into possession of and refrains from seeking confidential information for purposes other than those established by the Decree, this Model and the regulations that govern its operation. In any case, all information received is treated in accordance with current privacy regulations.

In addition, the SB carries out advocacy and assessment activities such as:

- Information and training initiatives on the contents of the Model and the Code of Ethics;
- Proposals for amendments to the Reference Model that, with a view to its constant updating,
- may be adopted by the appropriate Administrative Body;

Finally, if violations emerge, it is the responsibility of the Supervisory Board, depending on the case and the circumstances:

- Urge the heads of individual organizational units to comply with the Model of Conduct;
- Directly indicate what corrections and changes should be made to ordinary business practices;
- Report the most serious cases of non-implementation of the Model to managers and control officers within individual functions.

For these purposes, as anticipated, the Supervisory Board must have free access to the functions and all company documentation, as well as the possibility of acquiring relevant data and information from responsible parties.

The Administrative Body, in any case, has the power to convene the SB at any time and, likewise, the latter may request the convocation of the Administrative Body for urgent reasons.

### **3.4 Reporting of the Supervisory Board**

The Supervisory Board has an obligation to report on the implementation of the Model, the need for its amendment or supplementation, and the emergence of any critical aspects and violations thereof. In detail, the Supervisory Board must report to the competent Administrative Body:

- at the beginning of the activity and at the beginning of each fiscal year thereafter, the plan of activities he intends to carry out to fulfill his assigned tasks;
- annually, a summary of the activity carried out in the previous year and the status of implementation of the Model;
- periodically, the progress of the defined program and any changes made to the plan, giving specific reasons;
- immediately, the occurrence of extraordinary situations and reports received particularly urgent. In particular, when dealing with conduct or actions that are not in line with the rules contained in the Model, internal regulations, procedures and protocols, the Code of Ethics and any other illegal conduct.

The SB is, moreover, obliged to communicate the results of its findings to the heads of functions and processes, in the event that aspects susceptible to improvement emerge. Conversely, the latter must draw up and deliver to the SB a plan of the actions they intend to take in accordance with the SB's indications with identification of the relevant timelines.

### **3.5 Information flows and reports to the Supervisory Board**

Article 6, paragraph 2 letter d) of the Decree stipulates that the Organization, Management and Control Model must provide for information obligations towards the body in charge of supervising the functioning and observance of the models.

In particular, this Model provides for the Supervisory Board to be the recipient of information useful and necessary for the performance of its supervisory and control activities and reports of violations of the Model or other illegal conduct.

The following general requirements apply:

- communications to the SB must be in writing and transmitted through the following channels: *e-mail*, paper missive and online procedure;
- reporting is done by the heads of functions according to their area of responsibility;
- each employee may make the report to his or her immediate superior or to the Supervisory Board, using the channels provided for this purpose;
- consultants and external collaborators, with regard to the activity performed for LA LUCENTE S.P.A., make reports directly to the SB;
- the influx of reports, including those of an unofficial nature, must be channeled to the Supervisory Board, which will evaluate them by hearing from the author of the report or the person responsible for the alleged violation;
- every information and report received is stored by the SB on hard copy computer media.

In addition to reports of violations of the Model, news concerning:

- Criminal and disciplinary proceedings concerning conduct constituting violations of the Model, giving evidence of their outcomes (including dismissals) and any sanctions imposed;
- inspections or control initiatives carried out by any public and supervisory authority;
- significant changes in the Company's governance model, organization and Bodies;
- Updates to the power and delegation system.

The aforementioned "information flows" are activated either on a periodic basis, where cyclically the main functions report to the SB regarding the sensitive areas under their jurisdiction, or on an *ad hoc* basis where the circumstances of the concrete case make it necessary to *report* to the control body.

As for the effectiveness of the flows, the precise identification of the figure of the person in charge of the process at risk of crime, who serves as the "communication channel" with the SB, is necessary.

The Supervisory Board also has, in addition, the task of coordinating with other functions for an exchange of information pertaining to the activities carried out within the sensitive areas.

The SB, before activating its control powers, assesses the quality of the information received by referring to the following parameters:

- Relevance and relevance to the activities carried out by LA LUCENTE S.P.A;
- timeliness;
- UPDATE;
- accuracy.

The SB, upon receiving the report, must give reasons in writing for any refusal

to proceed with an internal investigation.

Thereafter, it takes any inspection action, hearing-if it deems it necessary-the complainant or the person responsible for the alleged violation.

Any resulting measures are applied by the relevant functions involved in accordance with the provisions of the Disciplinary System.

### **3.6 Whistleblowing**

All Recipients of this Model are required to report to the Supervisory Board the commission of offenses within LA LUCENTE S.P.A. and unlawful conduct relevant under the Decree, as well as any relevant deviation from the rules of conduct provided for in this Model and the internal regulations, procedures and protocols referred to therein, and the Code of Ethics, of which they have become aware in the exercise of their duties and functions.

Prompt reporting of unlawful behavior can, in fact, enable the Company to take prompt action in order to avoid further consequences, as well as to reinforce, where appropriate, its internal control safeguards.

Such a system must therefore ensure, on the one hand, that violations come to light in a timely manner and, on the other hand, that the relevant report does not give rise to any form of retaliation.

The Company, having regard to Article 6, paragraphs 2-bis, 2-ter, 2-quater of the Decree, introduced by Law No. 179 of November 30, 2017 on "Provisions for the protection of the authors of reports of crimes or irregularities they have become aware of in the context of a public or private employment relationship," has prepared internal rules and tools to protect those who in good faith make reports of this kind to the SB.

In this regard, and with a view to self-adaptation also to the law of the

European Union, LA LUCENTE S.P.A. has also taken into account Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of October 23, 2019 "on the protection of persons who report breaches of Union law," although not yet transposed by the domestic legislature (for the relevant deadline, please refer to Article 26 of the Directive).

## **Subjective scope**

Pursuant to Article 6, Paragraph 2-bis, both senior and subordinate persons may submit, "for the protection of the entity's integrity, circumstantiated reports of unlawful conduct," which are relevant under the Decree, and of which they become aware by reason of the functions and activities performed, in the forms, according to the methods and with the protections provided below.

It should be noted that this faculty and its associated protections are also extended to:

- any person working under the supervision and direction of contractors, subcontractors, and suppliers used by THE LUCENTE S.P.A. (Art. 4(1)(c) Dir. 2019/1937/EU);
- Who reports a violation that occurred in the context of an employment relationship that has since ended
- not yet formally started (Art. 4(2) and (3), Dir. 2019/1937/EU).

## **Subject and content of the report**

Reports may be submitted on:

- any illegal conduct relevant under Legislative Decree 231/2001, based on precise and concordant facts;
- violations of the Model, or related procedures, or otherwise conduct that differs from the ethical principles by which LA LUCENTE S.P.A. is

inspired.

Situations not pertaining to the aspects described above cannot be the subject of whistleblowing reports.

Reports can be made, at the discretion of the reporter, either personally or anonymously.

Reports should contain, to the extent permitted by the case in question, a clear description of what was found, and including: the name of the author of the alleged violation or anything else that helps to identify him or her; the relevant circumstances of place and time; any additional individuals who may report on the matter; and documents or other supporting elements.

In any case, the reporter should limit himself to an objective description of the reported facts, avoiding expressing personal opinions, using insulting and offensive expressions, and reporting aspects of other people's private lives unrelated to LA LUCENTE S.P.A.'s business.

## **Channels for transmission and processing of reports**

Such reports can be submitted in several ways.

Given that subordinates can also approach their immediate supervisor, reports are forwarded to the SB via:

- a. paper missive sent, with confidential/personal wording, to the OdV address of LA LUCENTE S.P.A.: (Via dei Gerani 6 - 70026, Modugno);
- b. e-mail to the SB address: (odv@lalucente.it);
- c. Online channel found on the Company's website.

The whistleblower is entitled to acknowledgement of receipt of the report within seven days of its receipt by the SB (Art. 9(1)(b) Dir. 2019/1937/EU).

Whichever channel is chosen, in the handling of the report, the confidentiality of the identity of the reporter will be ensured (Art. 6, para. 2a,

lett. a; Art. 16, para. 1 Dir. 2019/1937/EU), as well as the protection of any third parties named within the report, and access to such information by unauthorized parties will also be prevented (Art. 9, para. 1, lett. a) Dir. 2019/1937/EU).

LA LUCENTE S.P.A. has, in fact, the objective of guaranteeing the whistleblower the necessary peace of mind and confidence that any report he or she makes, as long as it is made in good faith and with scrupulousness, will be treated extremely seriously, with the utmost confidentiality, and that it will not expose him or her to any negative consequences. In this regard, the Company guarantees bona fide whistleblowers from any retaliatory, discriminatory or otherwise penalizing action, either directly or indirectly (Art. 6, para. 2 bis, lett. b).

For the purposes of this Model, "retaliation" is defined as "any omission or act, direct or indirect, that occurs in a work context as a result of the reporting [...] that causes or may cause unjustified harm to the reporting person" (definition borrowed from Art. 5 no. 11 Dir. 2019/1937/EU). Without prejudice to the provisions contained in Article 6, paragraphs 2-bis, lett. d), 2-ter, any person who violates the commitment to confidentiality in the handling of the report and the precautions consequently adopted shall be subject to disciplinary sanction, and any appropriate disciplinary or legal action shall also be reserved against those who take retaliatory or discriminatory actions against the reporter as a result of his report (Article 6, paragraph 2-bis, lett. c).

In contrast, it punishes at the disciplinary level those who, with malice or gross misconduct, make reports that later turn out to be unfounded (Art. 6, paragraph 2-bis (d)).

In application of Union law, LA LUCENTE S.P.A. has considered extending whistleblowing protections, where appropriate, to:

- facilitators;
- third parties in any capacity related to the whistleblowers who have reason to fear retaliation (e.g., colleagues, relatives of the whistleblower);
- legal entities that the reporters own, work for, or are otherwise connected to in a business context (Art. 4(4) Dir. 2019/1937/EU).

The SB examines the reports received by carrying out, if necessary, a timely investigation in a manner that guarantees the appropriate confidentiality of the reporter. The SB may, in addition, summon and hear the author of the report and the person to whom the possible violation of the Model is attributed, and anyone else it deems able to relate useful circumstances about the reported facts.

The SB informs the Administrative Body of its findings, proposing, if necessary, appropriate actions disciplinary.

In any case, the SB is required to keep all documentation pertaining to each report received for the time necessary and proportionate to their investigation (Art. 16(1) Dir. 2019/1937/EU).

### **3.7 Collection, storage and archiving of information**

Any information, alerts, or reports stipulated in the Model are kept by the Supervisory Board in a special computer and/or paper database.

The SB defines by appropriate internal provision criteria and conditions for access to the database.

The data and information stored in the database are made available to parties outside the SB, who can access them with the permission of the SB.

## **4. The Disciplinary System - lineaments**

### **4.1 General Principles**

The Organizational Model can be considered effectively implemented only if it provides for a disciplinary system suitable for sanctioning non-compliance with the measures specified therein (Articles 6(2)(e) and 7(4)(b)).

The disciplinary system provides:

- The indication of the target subjects;
- the penalty system, differently modulated according to the severity of the violation and the
- Author's role within society;
- The criteria for commensuration of the penalty;
- The process of imposing sanctions.

In the event that the conduct complained of integrates the elements of one of the offenses-prescribed in the Decree, the application of disciplinary sanctions is irrespective of the outcome of any criminal proceedings.

Failure to comply with the Model results in different sanctions depending on the role held by the individual, according to the criteria described below.

### **4.2 Measures against employees**

Violation of the rules of conduct set forth in the Model, as well as in the Code of Ethics, by employees of LA LUCENTE S.P.A. constitutes a breach of the obligations arising from the employment relationship, which can be sanctioned at the disciplinary level (Articles 2104, paragraph 2, and 2106 of the Civil Code).

The assessment and imposition of disciplinary sanctions within LA LUCENTE S.P.A. is carried out within the limits imposed by Law No. 300/1970 (the so-called "Workers' Statute") and the collective bargaining agreement for the sector.

In particular:

- a) sanctions are in accordance with the principle of proportionality to the offense, the specification of which is entrusted, pursuant to Article 2106 of the Civil Code, to the industry collective bargaining;
- b) suspension from duty and pay may not exceed three days;
- c) the right of defense is ensured for the worker to whom the charge is made.

They assume disciplinary significance:

- failure to comply with the procedures and rules of conduct contained in or referred to in the Model, including the requirements of the Code of Ethics;
- alteration of relevant documentation or any other type of hindrance to the exercise of the control and supervisory functions of the SB;
- Failure to inform the hierarchical superior or the Supervisory Board concerned about violations of the Model;
- The violation of measures put in place to protect whistleblowers;
- The making through whistleblowing channels, with malice or gross negligence, of unfounded reports.

The following sanctions are provided for employees (to be applied in

accordance with the terms of the CCNL and any existing union agreements):

- a) verbal warning;
- b) written warning;
- c) fine;
- d) Suspension from work and pay;
- e) dismissal with notice;
- f) Dismissal without notice.

#### **4.3 Measures against top individuals**

The managerial relationship is characterized by its fiduciary nature.

Compliance by LA LUCENTE S.P.A.'s top management with the provisions of the Model is considered an essential element of the working relationship, since it should also serve as an example for subordinates.

The sanctions imposed on apical individuals are identified and applied in accordance with the legal and contractual provisions of the relevant CCNL.

Disciplinary offenses arising from, inter alia:

- failure to comply with the procedures and rules of conduct contained in or referred to in the Model, including the requirements of the Code of Ethics;
- Circumventing the controls operated by the SB or otherwise obstructing the exercise of its powers of
- supervision and control;

- The failure to monitor compliance with the Model by their subordinates and collaborators;
- Failure to inform the SB of detected violations of the Model;
- The violation of measures put in place to protect whistleblowers;
- The making through whistleblowing channels, with malice or gross negligence, of unfounded reports.

The following sanctions are provided for managers (to be applied under the terms of the CCNL and any existing union agreements):

- (a) verbal warning by the CEO;
- (b) written warning by communication from the Chief Executive Officer;
- (c) temporary suspension;
- (d) dismissal.

#### **4.4 Measures against Directors**

Violations of the Model by the Directors of LA LUCENTE S.P.A. must be promptly reported by the SB to the Board of Directors.

The Board of Directors makes the necessary investigations and, with the support of the Supervisory Board, evaluates the violation and takes the most appropriate measures against the person who committed the violation. Disciplinary measures are taken by resolution adopted in the absence of the person concerned.

The applicable sanctions against the CEO are:

- a) written warning;

- b) Temporary suspension from office;
- c) Removal from office or proxies;

#### **4.5 Measures against external parties: collaborators, consultants**

Any behavior engaged in by external parties<sup>5</sup> that is contrary to the lines of conduct indicated in the Model, including the provisions on whistleblowing, or that in any case entails the risk of a predicate offense being committed, may result, in accordance with the provisions of the specific contractual clauses included in the letters of appointment or contracts, in the termination of the contractual relationship.



[lalucente.it](http://lalucente.it)