



La Lucente spa®

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 30.10.2024

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. 231/2001¹), 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)².

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 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.

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

² 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).

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-*duodevicies*).

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, dal D. Lgs. n. 75/2020, dalla legge n. 137 del 2023, e da ultimo dalla legge del 9 agosto 2024, n. 114);
- 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.l. 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, dalla legge 27 maggio 2015, n. 69, dal D.lgs. 15 marzo 2017, n. 38 e, da ultimo, dal D.lgs. 2 marzo 2023, n.19);
- 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-*quater*1 introdotto dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* 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, e successivamente modificato dalla legge n. 137 del 2023);
- 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, e dalla L. n. 90 del 8 agosto 2024);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis1* 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 e modificato dalla Legge 14 luglio 2023, n. 93);
- 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, e dalla L. n. 137/2023);
- 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, e dal D.l. n. 20/2023);
- 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, e modificato dalla L. n. 6/2024);
- i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*, 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’altrui 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 prospettiva 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)³.

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'Ente⁴ (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).

³ Si segnala che, in ogni caso e al di 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».

⁴ 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.

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.

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 Lucenteza 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;
 - la 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;
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);
- Via Giacomo Biga, 67R, 16144, Genova; (GE);
- Viale Forlanini, 23, 20134, Milano, (MI);
- Circonvallazione Taranto-Lecce, SNC, 74024, Manduria, (TA)
- Via Emilia, SC, 74016, Massafra, (TA)

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 HSE;
- Ufficio Controllo di gestione;
- Ufficio Amministrazione;
- Ufficio Risorse umane;
- Ufficio Commerciale;
- Ufficio Gare;
- Ufficio Produzione;
- Ufficio Acquisti;
- Ufficio Contratti.

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 de 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 riveli 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 de 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 de 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) de 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 de 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* de 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 de 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 de 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 de 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 on line;
- 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 ufficiosa, 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 o 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

La gestione delle segnalazioni interne di eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, ovvero di violazioni del Modello organizzativo, delle procedure ad esso correlate, nonché del Codice Etico, trova la propria disciplina nella procedura operativa dedicata: "**Policy di Whistleblowing**". Ad essa pertanto si rinvia, precisando come tale procedura debba ritenersi, a tutti gli effetti, parte integrante del presente Modello organizzativo.

La procedura è disponibile per la consultazione:

- in formato digitale nella sezione dedicata del sito internet della Società (<https://digitalroom.bdo.it/lalucente/home.aspx>);
- in formato cartaceo presso i locali aziendali.

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 al 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 de 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 al 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 de 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 esterni⁵ 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.

⁵ A titolo esemplificativo: collaboratori, fornitori, consulenti



La Lucente spa®

Model of Organization,
Management and Control
pursuant to the Legislative Decree n. 231
of 8th June 2001

GENERAL PART

Update approved by resolution of
Board of Directors on 30.10.2024

1. Corporate liability for crime: regulatory overview

1.1. Scope of application

Legislative Decree No. 231 of 8 June 2001 (hereinafter referred to, for brevity, as 'Legislative Decree 231/2001' or 'Decree'), implementing Delegated Law No. 300 of 29 September 2000, introduced into the Italian legal system the corporate liability for crime for administrative offences dependent on crime (Art. 1 Legislative Decree No. 231/2001¹), in cases where the criminal offence has been committed in its interest or to its advantage by people who hold positions of representation, administration, management or control or who are subject to their direction or supervision (see *infra* Section 1.2).

This is a form of liability ascribable to the Institution in an autonomous manner, i.e. it stands alongside the criminal liability of the offender (Article 8 'Autonomy of the Entity's liability'). In other words, the same offence gives rise to two responsibilities (that of the offender and that of the Entity) that are distinct in terms of discipline and consequences. So much so that the liability of the Institution also arises "when the perpetrator of the offence has not been identified" (Art. 8 lett. a, pt. I)².

The recipient institutions

Recipients of the rules are organisations with legal personality, companies and associations, including those without legal personality (Art.1, clause 2).

On the other hand, the State, territorial public institutions, other non-economic public institutions and organisations that perform functions of constitutional importance are expressly excluded (Art. 1, clause 3).

The list of predicate offences

The administrative liability of the organisation does not arise whenever any kind of offence, but only in relation to those expressly provided for in the Decree.

¹ 1 The rules not followed by any specific indication are those of Legislative Decree 231/2001.

² As well as when the offender "is not imputable" (Art. 8 lit. a, pt. II), or "the offence is extinguished for different reason than amnesty" (Art. 8 lit. b).

The original 'radius of action' of the regulation dictated by Legislative Decree 231/2001 included only offences indicated in Articles 24 and 25 (offences against the Public Administration).

Subsequently, and also in order to implementing various international conventions, the list of predicate offences has been progressively expanded and now includes a rather heterogeneous series of crimes (Arts. 24-25-*duodicies*).

The offences currently included in the list of predicate offences fall into the following categories:

- offences committed in dealings with the Public Administration (Arts. 24 and 25 as subsequently amended by Law No. 190 of 6 November 2012, Law No. 69 of 27 May 2015, Law No. 161 of 17 October 2017, Law No. 3 of 9 January 2019, Legislative Decree No. 75/2020, Law No. 137 of 2023, and most recently by Law No. 114 of 9 August 2024);
- the offences of counterfeiting money, public credit cards and revenue stamps and identification instruments or signs (Article 25-*bis* introduced by Law Decree No. 350 of 25 September 2001, subsequently amended by Law No. 99 of 23 July 2009, and most recently by Legislative Decree No. 125 of 21 June 2016);
- corporate offences (Article 25-*ter* introduced by Legislative Decree No. 61 of 11 April 2002, subsequently supplemented with the offence of 'corruption between private individuals' by Law No. 190 of 6 November 2012, Law No. 69 of 27 May 2015, Legislative Decree No. 38 of 15 March 2017 and, most recently, by Legislative Decree No. 19 of 2 March 2023);
- offences with the purpose of terrorism or subversion of the democratic order (Article 25-*quater* introduced by Law No. 7 of 14 January 2003);
- practices of female genital mutilation (Article 25-*quater*1 introduced by Law No. 7 of 9 January 2006);
- offences against the individual (Article 25-*quinqüies* introduced by Law No 228 of 11 August 2003, subsequently amended by Law No 199 of 29 October 2016);
- market abuse offences and administrative offences (Article 25-*sexies* introduced by Law No. 62 of 18 April 2005);
- transnational offences (introduced by Law No. 146 of 16 March 2006);
- the offences of manslaughter and serious or very serious injury committed in breach of the rules on the protection of health and safety at work (Article 25-*septies* introduced by Law No. 123 of 3 August 2007 and subsequently replaced by Legislative Decree No. 81 of 9 April 2008);

- the offences of receiving, laundering and using money, goods or utilities of unlawful origin as well as the offence of self-laundering (Article 25-octies introduced by Legislative Decree No. 231 of 21 November 2007 subsequently supplemented with the offence of “self-laundering” by Law No. 186 of 15 December 2014);
- offences relating to non-cash payment instruments (Article 25-octies.1 introduced by Legislative Decree No. 184 of 8 November 2021, and subsequently amended by Law No. 137 of 2023);
- computer crimes and unlawful data processing (Article 24-bis introduced by Law No. 48 of 18 March 2008, and subsequently amended by Legislative Decree No. 7 of 15 January 2016, and by Law No. 90 of 8 August 2024);
- offences against industry and trade (Article 25-bis 1 introduced by Law No. 99 of 23 July 2009);
- organised crime offences (Article 24-ter introduced by Law No 94 of 15 July 2009 and amended by Law No 69 of 27 May 2015);
- copyright infringement offences (Article 25-novies introduced by Law No. 99 of 23 July 2009 and amended by Law No. 93 of 14 July 2023);
- the offence of inducement not to make statements or to make false statements to the judicial authorities (Article 25-decies introduced by Law No. 116 of 3 August 2009 and subsequently amended by Legislative Decree No. 121 of 7 July 2011);
- environmental offences (Article 25-undecies introduced by Legislative Decree No. 121 of 7 July 2011 subsequently supplemented by Law No. 68 of 22 May 2015 and amended by Legislative Decree No. 21 of 1 March 2018 and Law No. 137/2023);
- the crime of employing third-country nationals whose residence permit is irregular (Article 25-duodecies introduced by Legislative Decree No. 109 of 16 July 2012, and amended by Law No. 161 of 17 October 2017, and by Legislative Decree No. 20/2023);
- crimes of racism and xenophobia (Article 25-terdecies introduced by Law No. 167 of 20 November 2017 and amended by Legislative Decree No. 21 of 1 March 2018);
- the offences of fraud in sporting competitions, abusive gaming or betting and gambling exercised by means of prohibited devices (Article 25-quaterdecies introduced by Law No. 39 of 3 May 2019);
- tax offences (Article 25-quinquiesdecies, Legislative Decree no. 231/2001, introduced by Legislative Decree no. 124/2019, as amended at the time of its conversion and most recently amended by Legislative Decree no. 75/2020);

- smuggling offences under Presidential Decree 43/1973 (Article 25-*sexiesdecies* introduced by Legislative Decree No. 75 of 14 July 2020);
- offences against cultural heritage (Article 25-*septiesdecies*, Legislative Decree 231/2001, introduced by Legislative Decree 9 March 2022, No. 22, and amended by Law No. 6/2024);
- offences of money laundering and devastation and looting of cultural and landscape assets (Article 25-*duodevicies*, Legislative Decree No. 231/2001, introduced by Legislative Decree No. 22 of 9 March 2022).

Further offences may, however, be included in the future by the legislator in the regulations laid down in Legislative Decree 231/2001.

1.2. The criteria for attributing liability

As regards the criteria for attributing criminal liability to Institution, first, it is required that the predicate offence (see section 1.1 above) was committed by:

- a) “people who hold positions of representation, administration or management of the Institution or of one of its organisational units with financial and functional autonomy, as well as persons who exercise, including de facto, the management and control thereof” (Art. 5, clause 1. lett. a) (so-called “**people in apical position**”).
- b) “people subject to the direction or supervision of one of the persons referred to [above]” (Art. 5, clause 1, lett. b) (so-called **people subject to the direction of others or subordinates**).

After all, as expressly provided, **the organisation is not liable if the person has acted ‘solely in its own interest or in the interest of third parties’** (Art. 5, clause 2).

Secondly, in addition to the ‘qualified relationship’ that must exist between the perpetrator of the offence and the Institution in the terms set out above, it is necessary for the offence to be committed in the interest or to the **advantage** of the collective entity.

The interest is the subjective criterion (to be assessed *ex ante*) and consists in ‘the finalistic prospect, on the part of the offender-physical person, of bringing an interest to the body through the commission of the offence, it being of no importance whether or not that 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 institution, of a concrete

advantage due to the commission of the offence" (Cass. pen., sez. IV, 23 May 2018, no. 38363).

Thirdly, for purposes of attributing liability to the corporation under Legislative Decree No. 231/2001, the **so-called 'fault of organisation'** must exist, i.e. the cases of: (see, *infra* paragraph 1.4):

- a) failure of the corporation to adopt or implement an organisational model capable of
- b) prevent the commission of offences of the kind that have occurred;
- c) failure to entrust autonomous powers of initiative and control to an appropriate body of the Institution. (or insufficient supervision by the latter) and non-fraudulent evasion by the apical subject of the prevention model adopted by the Institution.

The Decree places different evidentiary burdens on the Institution depending on whether the predicate offence was committed by a senior manager or by a person subject the supervision of others.

In particular, in the first case, the burden of proving fault of organisation rests on the Institution. Indeed, pursuant to Art. 6 clause 1, "the organisation is not liable if it proves":

- to have adopted, prior to the commission of the offence, effective organisation and management models capable of preventing the commission of offences of the same kind as the one that has occurred (letter a);
- to have entrusted its own body, endowed with autonomous powers of initiative and control, with task of supervising operation of and compliance with the same and of them up to date (letter b);
- and, where these requirements are met, that the offender acted by fraudulently evading the organisation and management models (letter c);
- that there was no or insufficient supervision by the body appointed for that purpose (letter d)³.

³ It should be noted that, in any case and beyond the recognition of the Corporation's liability, the "confiscation of the profit that the institution has derived from the offence, also in the form of an equivalent".

Conversely, where the offence has been committed by a subordinate, the onus is on the public prosecutor to prove that Institution failed to adopt or implement the Model⁴ (Art. 7).

1.3 The penalty system

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

- a) the fine (Arts. 10-12);
- b) prohibitory sanctions (Arts. 13-17);
- c) the publication of the conviction (Art. 18);
- d) confiscation (Art. 19).

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

- a) there are serious indications of the Corporation's liability;
- b) there are well-founded and specific indications that there is a real danger that offences of the same nature as the one being prosecuted may be committed.

In ordering the precautionary measures, the judge shall consider the specific suitability of each in relation to the nature and degree of the precautionary requirements to be met in the concrete case, as well as the necessary proportion between the extent of the offence and the sanction that is considered likely to be applied to the Institution on a definitive basis.

1.4 The Organisation, Management and Control Model

As we have seen, the Organisation, Management and Control Model, in the system outlined by Legislative Decree 231/2001, has a dual function. One is exempting, because it excludes, in certain cases and under certain conditions, the liability of the Corporation, and the other is restorative, because adoption or adaptation, following the commission of the offence, can produce a reduction in the pecuniary penalty and inapplicability of prohibitory sanctions.

⁴ In the absence of a suitable organisational model, the imputation of liability to the Corporation requires proof of failure to comply with management and supervisory obligations.

1.4.1 The contents of the Model

Given the 'strength' of the Model, the Decree outlined its 'skeleton', expressly stating that

the latter shall (Art. 6, clause 2):

- identify the areas at risk of commission of the offences provided for in the Decree;
- provide for specific protocols in order to plan the formation and implementation of the Institution's decisions in relation to the offences to be prevented;
- identify ways of managing financial resources that are suitable for preventing commission of offences;
- provide for information obligations towards the body appointed to oversee the functioning of and compliance with the Model;
- introduce an internal disciplinary system suitable for penalising non-compliance with the measures indicated in the Model.

2. The adoption of the Model

2.1. LA LUCENTE S.P.A.

The Company

LA LUCENTE S.P.A. (hereinafter, for brevity, 'LA LUCENTE' or 'the Company'), was founded in Bari in 1922. Today, it is one of the leading companies in the sector in Italy, with more than two thousand employees and numerous offices between branches and operating sites 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, also deals with the collection, transport, recovery and disposal of municipal and special, hazardous and non-hazardous waste.

After almost one hundred years of activity and a development directly proportional to the quality of the services offered, LA LUCENTE has gradually broadened its horizons and sphere of operations, becoming one of the leading companies in the global service sector throughout Italy.

The Network Agreement

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

- **La Lucente S.r.l.**, headquartered in Bari (BA), was established in 1968 and specialises in cleaning and integrated services;
- **La Lucente Ecologia S.r.l.**, with its registered office in Modugno (BA), was established in 1961 and deals with the collection, transport, recovery and disposal of urban and special, hazardous and non-hazardous waste.

The purpose of the agreement is to achieve the strategic objective innovation and enhancement of their competitive capacity and market presence by optimising the costs and resources of each enterprise. More specifically, pursuant to Art. 5 of the Network Agreement, the mission is to:

- a) strengthen the efficiency and productive capacity of each enterprise through:
 - a. the sharing of technical and administrative resources and instrumental activities to the exercise of each business activity with a consequent reduction in costs;
 - b. sharing, unitary management and/or aggregation of resources and sectors of each company, in the manner and on the terms set out in the agreement;
 - c. the sharing of employees and consultants of each company, in the manner and under the terms of the agreement;
 - d. the realisation of possible joint investments, consisting of the acquisition of machinery, logistics systems and infrastructure;
- b) facilitating the dissemination of information and innovations within the network, through the sharing of experience and good practice, as well as through the exchange of business, technical and administrative information;
- c) promote the development and availability of homogeneous service standards characterised by a quality level;
- d) increase the competitiveness and market presence of each company, initiating a shared commercial policy and any collective advertising campaigns.

To achieve the objectives, set out in Art. 5 of the Agreement, Companies undertake to compliance with the network programme consisting of the following activities:

1. exchange of commercial, technical, administrative information;
2. standardisation business practices and organisation, within the limits dictated by the specificity of each company;
3. joint exercise of one or more activities, as identified and regulated from time to time;
4. joint organisation of collective and individual advertising campaigns;
5. organisation of technical tables, in-depth seminars, and refresher courses on topics of interest to companies;
6. creation of possible common brands;
7. sharing and unified management of resources and personnel;
8. sharing of branch offices of network companies.

Offices 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);
- Via Giacomo Biga, 67R, 16144, Genoa; (GE);
- Viale Forlanini, 23, 20134, Milan, (MI);
- Circonvallazione Taranto-Lecce, SNC, 74024, Manduria, (TA)
- Via Emilia, SC, 74016, Massafra, (TA)

The Structure

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

- Board of Directors;
- Honorary President;
- Managing Director;
- Legal & Compliance Department;
- Board of Auditors;
- R.S.P.;
- HSE office;
- Management Control Office;
- Administration Office;
- Human Resources Office;
- Sales Office;
- Tender Office;
- Production Office;
- Purchasing Department;
- Contracts Office.

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

LA LUCENTE S.P.A. has decided to adopt its own Organisation, 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 the commission of the alleged offences provided for in Legislative Decree 231/2001. All sensitive activities must therefore be carried out in compliance with the laws in force, procedures, rules and company 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 Body (SB), 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 care of its updating (see section 3 below).

The Decree expressly entrusts the management body with adoption and effective implementation of the Model organisation (Art. 6, clause 1, lett. a).

Amendments, updates and additions to this Model are the responsibility of the administrative body, after consulting the Supervisory Board.

2.2 Objectives of the Model and its key points

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 offences covered by Legislative Decree No. 231/2001.

Key points of the Model are transparency, formalisation and separation of roles regarding the allocation of responsibilities and operational activities.

This document is the result of a careful analysis of the company's status, in which the existing procedures and control systems already widely operating in the company were examined, insofar as they are also suitable as crime prevention and control measures for the processes involved in sensitive activities.

Therefore, a detailed risk assessment was carried out to identify the possible risks/offences connected to the performance of company activities, in their hypothetical modes of commission, through the study of the organisational and entrepreneurial structure of the Company, of its current procedures and operating mechanisms, as well as through direct interviews with numerous company representatives. This has made it possible to identify and fill existing gaps, through a comparison with the functions involved, which has made it possible to identify the best and most efficient risk control and prevention methods.

Furthermore, with the support of Supervisory Board, the Company takes care to constantly monitor the adherence of the Model to the corporate and regulatory reality and promptly amend its action if these change or if its daily operational life reveals any inefficiencies. Proposals for amendments may, in fact, be submitted by the Supervisory Board, also based on reports received from the heads of the various corporate areas.

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

2.2.1 Model Structure

The Model is divided into the following parts:

- **General Part**, which contains the main points of the Model such as:
 - the definition of institutes, notions, principles of general application;
 - a description of company's structure and activities;
 - the identification of the Addressees of the Model and the lines of dissemination of its contents;
 - the establishment, composition, functioning and objectives of the Supervisory Board;
 - the outline of the disciplinary system;

- **Special Part**, which consist of the sensitive activities related to the different types of offences 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 considering the Company's business.

They are considered integral parts of the Model:

- the documents annexed to this Model and referred to in the text from time to time (e.g. procedures, management protocols, internal regulations);
- LA LUCENTE S.P.A.'s Code of Ethics. Its purpose is to express the principles and ethical values that the Company recognises as its own and which it requires all addressees to observe. 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, to employees, collaborators as well as to those, although not belonging to the Company, operate under its mandate or are in any case connected to it.

The persons to whom the Model is addressed are required to comply punctually with all its provisions, also in fulfilment of the duties of loyalty, fairness and diligence arising from the legal relations established with the Company (hereinafter the Recipients).

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

Therefore, LA LUCENTE S.P.A. undertakes to communicate and disseminate its Model in such a way that ensure their effective knowledge by all Recipients.

2.3.1 Dissemination of Model and training activities

The Company, having completed formal adoption of the Model, organises activities aimed at disseminating its contents to the entire company population, thanks to special training and awareness-raising programmes on its rules of conduct and the procedures established.

In fact, the Company promotes knowledge of the Model, the Code of Ethics and all the procedures that supplement and implement the Model. All its representatives and employees are required to know this regulatory system, to observe it and to contribute to its implementation.

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

Every employee, every senior manager, 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 conduct or in any case conduct contrary to ethical principles is not tolerated, not 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 offences and, where appropriate, to counter them by taking timely action.

More specifically, the Company promotes knowledge of the Model and the rapid dissemination of its updates. Communication and training initiatives include:

- the inclusion of the Model in the company server, so that it is easily accessible by all Recipients;
- distribution of the Model to new employees when they join the company;
- regular training and refresher courses.

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

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

The Company includes in its contracts with its collaborators special clauses inviting them to examine and comply with its value system and also providing for - in the event of non-compliance - termination of the contractual relationship.

Finally, by publishing 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) exempts the entity from liability, with respect to offences attributable to apical persons, by creating an internal body, endowed with autonomous powers of initiative and control, with the task of supervising the operation of and compliance with the Model, as well as ensuring that it is updated.

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

- independence: it requires that the members of the Supervisory Board are not directly involved in the management and operational activities of LA LUCENTE S.P.A., which are the subjects of its control activities. Therefore, it is necessary that the members of the Supervisory Board are not in hierarchical relationships with the top management and management of LA LUCENTE S.P.A., except for the duty of reporting to the Administrative Body (discussed in section 3.4 below);
- autonomy: it implies that the SB:
 - has effective powers of inspection and supervision;
 - has its own internal regulations governing the manner in which it performs the tasks assigned to it in compliance with the Decree, this Model and the indications contained in the deed of appointment;
- professionalism: it requires members to have specific skills in relation to action of control (legal, technical-accounting, strategic, etc.);
- respectability: it implies the existence of reputational requirements for the members of the Supervisory Board, as well as the absence of grounds for ineligibility and loss;
- impartiality: it implies that the members of the SB must act with the exclusive purpose of verifying and, where appropriate, implementing the application of this Model;
- continuity action: it makes it necessary for the Supervisory Board's control activity to be constant over time and in continuous collaboration, exchange and dialogue with the corporate bodies, and not occasional and reduced to a mere reporting activity.

To guarantee the highest degree of autonomy, independence and impartiality, the Supervisory Board must have sufficient organisational and financial means to perform its functions. For this the Administrative Body must allocate a budget to provide the Supervisory Board with adequate financial resources.

3.2 Appointment, replacement, revocation and loss

The Supervisory Board has been appointed by resolution of the Administrative Body of LA LUCENTE S.P.A. and remains in the office for the term set out in the deed of appointment.

Appointment as a member of the Supervisory Board is conditional not only on the presence of the requirements set out in section 3.1, but also on the absence of the following grounds for ineligibility:

1. family relationships, marriage or affinity within the fourth degree with members of the Body administration and the Board of Directors;
2. conflicts of interest - even if only potential - with LA LUCENTE S.P.A.
3. a conviction, even if not final, or a judgement applying the penalty on request of the parties, Italy or abroad:
 - a. for offences listed in Legislative Decree 231/2001;
 - b. which applies disqualification, even temporary, from public offices (Art. 28 of the penal code), from a profession or an art (Art. 30 of the penal code) or from the executive offices of legal persons and companies (Art.32-*bis* of the penal code), the inability to contract with the public administration (Art. 32-*ter* of the penal code), the termination of work or employment relationships (Art. 32-*quinquies* of the penal code);
4. application of personal precautionary measures (Arts. 272 et seq. Penal Procedure Code);
5. interdiction or incapacitation;
6. being subject to or having been subject to preventive measures provided for by Legislative Decree 6 September 2011, No 159 (Anti-Mafia Code);
7. application of administrative sanctions provided for in Legislative Decree No. 58 of 24 February 1998 (Consolidated Law on Finance).

After formal acceptance of the assignment by each member, the relative appointment is communicated to all the Company's subjects, with an internal communication.

The rules described above also apply in the event of the replacement of a member of the Supervisory Board.

The removal of a member of the Supervisory Body is decided by the Administrative Body for the following reasons:

1. loss of required requisites;
2. presence of a cause of ineligibility;
3. assignment of a management position or any other function or responsibility within LA LUCENTE S.P.A. that is incompatible with the requirements of autonomy and independence;
4. supervening incapacity or inability to perform the task;
5. serious and repeated failures or negligence in the performance of the task;
6. the 'omitted or insufficient supervision' by the Supervisory Board, as provided for Art 6, clause 1, lett. 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 Supervisory Board may withdraw from his or her appointment at any time and for any reason, if he or she promptly notifies the Administrative Body and, for information, the Supervisory Board itself.

If a member of the Supervisory Board resigns or is revocation of the appointment, the Administrative Body shall to its replacement without delay.

The Supervisory Board lapses on the date stipulated in the deed of appointment, but continues to perform its duties ad interim functions until a new appointment is made by the Administrative Body.

3.3 Functions and powers

The Supervisory Board is entrusted with the task of supervising in respect of:

- functioning of the Model, in relation to its suitability to prevent the commission of predicate offences and to bring to light any unlawful conduct;
- compliance with the Model, in particular with the provisions contained therein and the regulations, protocols and procedures referred to;
- opportunity to update or supplement the Model, when the legislator introduces new types of offence or LA LUCENTE S.P.A. changes its organisational structure.

These aims are pursued in compliance with the law and the rights of workers and stakeholders, carrying out periodic checks:

- 'matrix' of areas at risk of offences, in order ensure their adaptation to changes in the activity and corporate structure;
- effective implementation of the procedures, protocols and controls provided for in the Model and their effectiveness;
- specific transactions or acts carried out in the context of sensitive activities;
- timely adoption of corrective actions and interventions to solve the critical issues identified the gap analysis, or by the Supervisory Board itself;
- alleged violations of the law, the Model or the Code of Ethics;
- implementation of sanctioning mechanisms.

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

To this end, the Supervisory Board, except for any prohibitions-imposed law, has free access to all the Company's documentation, without the need for any prior consent, as well as to all LA LUCENTE S.P.A. functions and Bodies in order to obtain information and data necessary to perform the tasks set out in the Decree. In the event of a refusal, the Supervisory Board, if it does not agree with the reason given, shall draw up a report which it shall forward to the Administrative Body.

The Supervisory Board, in any case, guarantees the confidentiality of the information to which it has access and of which it comes into possession, and refrains from seeking confidential information for purposes other than those established by the Decree, by this Model and by the regulations governing its functioning. In any case, all information received shall be treated in accordance with current privacy legislation.

In addition, the Supervisory Board also carries out advocacy and verification activities such as:

- information and training initiatives on the contents of the Model and the Code of Ethics;
- proposals for changes to the reference Model that, a view to its constant update, may be adopted by the competent administrative body;

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

- urge the heads of individual organisational units to comply with the Model of Conduct;
- directly indicate which corrections and modifications are to be made to ordinary business practices;
- report the most serious cases of non-implementation of the Model to those responsible for and in charge of controls within the individual functions.

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

The Administrative Body, in any case, has the power to convene the Supervisory Board at any time and, likewise, the latter may request that the Administrative Body be convened for urgent reasons.

3.4 Reporting by the Supervisory Board

The Supervisory Board is obliged to report on the implementation of the Model, the need for its amendment or supplementation and emergence of any critical aspects and violations thereof.

In detail, the Supervisory Board must inform the competent Administrative Body:

- at the beginning of the activity and, subsequently, at the beginning of each financial year, the plan of activities that it intends to carry out in order to fulfil its assigned tasks;
- annually, a summary of the activity carried out in the previous year and the state of implementation of the Model;
- periodically, the progress of the defined programme and any changes made to the plan, giving specific reasons;
- immediately, the occurrence of extraordinary situations and particularly urgent reports received. In particular, when dealing with behaviour or actions not in line with the rules contained in the Model, internal regulations, procedures and protocols, the Code of Ethics and any other unlawful conduct.

The SB is also obliged to communicate the results of its investigations to the heads of functions and processes, if aspects requiring improvement emerge. Conversely, the latter must draw up and deliver to the Supervisory Board a plan of the actions they

intend to take in accordance with the Supervisory Board's indications, identifying the relevant timeframe.

3.5 Information flows and reports to the Supervisory Board

Art. 6, clause 2, lett. d of the Decree establishes that the Organisation, Management and Control Model must include obligations to provide information to the body appointed to oversee the functioning of and compliance with the models.

In particular, this Model provides for the Supervisory Board to receive information that is useful and necessary for the performance of its supervisory and control activities and for reporting violations of the Model or other unlawful conduct.

The following general requirements apply:

- Communications to the Supervisory Board must be in writing and transmitted via the following channels: e-mail, paper letter and online procedure;
- reporting is done by the heads of functions according to their area of competence;
- each employee may make the report to his or her immediate superior or to the Supervisory Board, using the channels provided for that purpose;
- consultants and external collaborators, as far as the activity carried out for LA LUCENTE S.P.A. is concerned, make reports directly to the SB;
- the flow of reports, including those of an unofficial nature, must be channelled towards the Supervisory Board, which will assess them by hearing the author of the report or the person responsible for the alleged breach;
- all information and reports received are stored by the Supervisory Board on a medium computerised or on paper.

In addition to reports relating to violations of the Model, the following information must be sent to the Supervisory Body:

- criminal and disciplinary proceedings concerning conduct constituting violations of the Model, with evidence of the relevant outcomes (including dismissals) and any sanctions imposed;
- inspections or control initiatives carried out by any public and supervisory authority;
- significant changes to the Company's governance model, organisation and bodies;
- updating the system of powers and delegations.

The aforementioned 'information flows' are triggered either on a periodic basis, where cyclically the main functions report to the Supervisory Board on the sensitive

areas under their responsibility, or on an ad hoc basis where the circumstances of the concrete case make it necessary to report to the supervisory body.

Regarding the effectiveness of the flows, the precise identification of the figure of the process at risk of offence, which acts as a 'communication channel' with the SB.

The Supervisory Board also has the task of coordinating with the other functions for an exchange of information concerning the activities carried out within the sensitive areas.

The Supervisory Board, before activating its control powers, assesses the quality of the information received concerning to the following parameters:

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

The Supervisory Board, upon receipt of the report, must justify in writing any refusal to proceed with an internal investigation.

Thereafter, it takes possible inspection action, hearing - if it considers it necessary - the reporter or the person responsible for the alleged infringement.

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

3.6 Whistleblowing

The management internal reports of any unlawful conduct relevant pursuant to Legislative Decree 231/2001, i.e. violations of the Organisational Model, related procedures and the Code of Ethics, are regulated by the dedicated operating procedure: "**Whistleblowing Policy**". Reference is therefore made to it, specifying that this procedure must be considered, for all intents and purposes, an integral part of this Organisational Model.

The procedure is available for consultation:

- At format digital format in section dedicated of Company's website (<https://digitalroom.bdo.it/lalucente/home.aspx>);
- in paper format at the company offices

3.7 Information gathering, storage and archiving

Any information, warnings, or reports provided for in the Model are kept by the Surveillance in a special computer and/or paper database.

The Supervisory Board defines the criteria and conditions for access to the database in an internal provision.

The data and information stored in the database are made available to parties outside the Supervisory Board, which may have access to it subject to authorisation.

4. The Disciplinary System - Features

4.1 General Principles

The organisational model can only be considered effectively implemented if it provides for a disciplinary system capable of penalising non-compliance with the measures indicated therein (Art. 6, clause 2, lett. e and art. 7, clause 4, lett. b).

The disciplinary system provides for:

- an indication of the recipients;
- the penalty system, which is modulated differently depending on the seriousness of the violation and the role of the perpetrator within the company;
- the criteria for the commensuration of the sanction;
- the procedure for imposing sanctions.

Where the conduct complained of constitutes one of the offences set out in the Decree, the application of disciplinary sanctions is irrespective of the outcome of any criminal proceedings.

Failure to comply with the Model entails different sanctions depending on the person's role, according to the criteria described below.

4.2 Measures against employees

Violation of the rules of conduct set out in the Model, as well as in the Code of Ethics, LA LUCENTE S.P.A. employees constitute a breach of the obligations arising from the employment relationship, which is punishable by disciplinary action (Art. 2104, clause 2, and art. 2106 of the Civil Code).

The assessment and imposition of disciplinary sanctions within LA LUCENTE S.P.A. takes place within the limits imposed by Law no. 300/1970 (the so-called “Workers’ Statute”) and by the sector’s collective bargaining agreement.

In particular:

- a) the sanctions are in accordance with the principle of proportionality to the infringement, the specification of which is entrusted, pursuant to Art. 2106 of the Civil Code, to the sectoral collective bargaining;
- b) suspension from duty and pay may not exceed three days;
- c) the right of defence of the employee against whom the charge is brought is ensured.

They assume disciplinary importance:

- non-compliance with the procedures and rules of conduct contained in the Model or referred to therein, including the provisions of the Code of Ethics;
- alteration of the relevant documentation or any other type of obstruction to the exercise of the Supervisory Board’s control and supervisory functions;
- failure to inform the hierarchical superior or the Supervisory Board concerned of violations of the
- Model;
- breach of whistleblower protection measures;
- the making, through whistleblowing channels, of unfounded reports with malicious intent or gross negligence.

The following sanctions are provided for employees (to be applied in accordance with the terms of the CCNL and any existing trade union agreements):

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

4.3 Measures against apical people

The management relationship is characterised 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 must also serve as an example for subordinates.

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

Disciplinary offences arising, inter alia, from:

- non-compliance with the procedures and rules of conduct contained in the Model or referred to therein, including the provisions of the Code of Ethics;
- the circumvention of the controls operated by the Supervisory Board or in any case the obstruction of the exercise of its powers of supervision and control;
- failure to monitor compliance with the Model by their subordinates and collaborators;
- failure to inform the Supervisory Board of violations of the Model;
- breach of whistleblower protection measures;
- the making, through whistleblowing channels, of unfounded reports with malicious intent or gross negligence.

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

- a) verbal reprimand by the Managing Director;
- b) written warning by means of a communication from the Managing Director;
- c) temporary suspension;
- d) layoff.

4.4 Measures against Directors

Violations of the Model by the Directors of LA LUCENTE S.P.A. must be communicated in a timely manner by the Supervisory Board to the Board of Directors.

The Board of Directors carries out the necessary checks and, with the support of the Supervisory Board, evaluates the violation and takes the most appropriate measures against the infringer.

Disciplinary measures are taken by resolution adopted in the absence of the person concerned. The sanctions applicable against the Managing Director are:

- a) written warning;
- b) temporary suspension from office;
- c) revocation of office or proxies.

4.5 Measures towards external parties: collaborators, consultants

Any conduct by external people⁵ that is in conflict with the lines of conduct indicated in the Model, including the provisions on whistleblowing, or that in any case entails the risk of a predicate offence being committed, may lead to the termination of the contractual relationship, in accordance with the provisions of the specific contractual clauses included in the letters of appointment or in the contracts.

⁵ By way of example: collaborators, suppliers, consultants