


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del decreto legislativo 8 Giugno 2001 n° 231


Lucart S.p.A.

PARTE GENERALE

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31/03/2022


Stato delle revisioni		
N° Revisione	Data	Note di modifica
01	18/03/2022	Revisione complessiva. Sostituisce la versione del 28/03/2018.
02	03/08/2023	Revisione parti relative alle Segnalazioni Whistleblowing (Rif. par. 11, 15.2, 15.5, 15.6,16,17) a seguito di entrata in vigore del D. lgs. 24/2023. Sostituisce la versione del 18/03/2022. Approvato dal CdA in data 03/08/2023
03	30/05/2024	Revisione ed aggiornamento Catalogo Reati presupposto e Sanzioni a carico degli Enti (Rif. Par.1, 2.2, 2.3); sostituzione di Allegato 1 - Elenco dei reati previsti dal D.Lgs 231/01; creazione Allegato 2- Prospetto di sintesi delle sanzioni previste per categoria

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024


		<p>di reato; Revisione ed aggiornamento fig.1- Composizione societaria del Gruppo (Rif. Par.5); chart unità organizzative (Rif. Par. 8.2); Values (Rif. Par. 5); Comitati (Rif. Par. 6.1); Certificazioni (Rif. Par. 6.2).</p> <p>Sostituisce la versione del 03/08/2023</p> <p>Approvato dal CdA in data 30/05/2024</p>
--	--	---

Indice

1. PREMESSA E FINALITÀ	6
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	8
2.1. <i>Contenuti del Decreto Legislativo 231/01</i>	9
2.2. <i>Il catalogo dei reati</i>	11
2.3. <i>Le sanzioni a carico degli Enti</i>	11
3. IL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'ASSOCIAZIONE DI CATEGORIA	13
4. CONSIDERAZIONI GENERALI IN MATERIA DI GRUPPI SOCIETARI	13
4.1. <i>Riferimenti giurisprudenziali in materia di gruppi societari</i>	14
4.2. <i>Applicazione del D.Lgs. 231/01 ai gruppi multinazionali</i>	15
4.3. <i>Best practices nella compliance dei gruppi societari</i>	15
5. IL GRUPPO LUCART	17
6. LA SOCIETÀ: LUCART S.P.A.	19
6.1. <i>La Governance del Gruppo in tema di Compliance</i>	19
6.2. <i>Le certificazioni</i>	21
7. SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO DEI REATI	23
7.1. <i>Codice Etico aziendale</i>	24
7.2. <i>Sistema Organizzativo</i>	24
7.3. <i>Procedure informatiche e Sistemi Informativi</i>	25
7.4. <i>Procedure gestionali ed operative</i>	26
7.5. <i>Poteri autorizzativi e di firma</i>	26
7.6. <i>Comunicazione e Formazione al Personale</i>	27
7.7. <i>Sistema di controllo interno</i>	27
8. STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	28
8.1. <i>Assetto di governance</i>	29
8.2. <i>Definizione di responsabilità, unità organizzative</i>	29
9. PRINCIPI GENERALI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO.	31
10.STRUTTURA DEI CONTROLLI	31
11.PRINCIPALI RIFERIMENTI LEGISLATIVI	32
12.ATTIVITÀ DI ANALISI DEI RISCHI PREVISTI DAL D.LGS 231/01.	34
13.PROCESSI AZIENDALI E REATI APPLICABILI	34
14.RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO	35
15.ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI	36
15.1. <i>Composizione e regole</i>	36
15.2. <i>Cause di ineleggibilità e di decadenza</i>	37
15.3. <i>Poteri e funzioni</i>	38
15.4. <i>Regolamento dell'Organismo di Vigilanza</i>	40
15.5. <i>Informativa all'Organismo di Vigilanza</i>	40
15.5.1 <i>Le segnalazioni- Whistleblowing</i>	40
15.5.2 <i>Altre modalità di informativa all'Organismo di Vigilanza</i>	41
15.5.3 <i>I flussi informativi verso l'OdV</i>	42
15.6. <i>Informativa dall'Organismo di Vigilanza al CdA</i>	43
16.SISTEMA DISCIPLINARE	44
16.1. <i>Criteri di valutazione della violazione</i>	45
16.2. <i>Violazione del modello</i>	45
16.3. <i>Procedure applicative</i>	46

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

17.APPARATO SANZIONATORIO	47
17.1. Sanzioni per i dipendenti	47
17.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti	48
17.3. Sanzioni nei confronti degli amministratori	49
17.4. Misure disciplinari nei confronti dei componenti del collegio sindacale	49
17.5. Misure nei confronti di consulenti, collaboratori e fornitori	50
18.INFORMAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO	51
19.AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	52

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

1. PREMESSA E FINALITÀ

Il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (nel seguito per brevità il “**Modello**”) è adottato da Lucart S.p.A. (di seguito, anche, la “Società”), al fine di prevenire la commissione – nell’interesse o a vantaggio della stessa – di taluni reati, da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione).

In particolare, il Modello 231 è adottato anche in funzione di esimente ai sensi della disciplina italiana della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato” contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il **Decreto**), il quale prevede che le società possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.


I principi ispiratori del Modello 231 adottato possono essere rinvenuti nelle linee guida predisposte da Confindustria, cui la Società aderisce.

Obiettivo complessivo del presente modello organizzativo è dunque la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, di dissuasione e di controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231, mediante l’individuazione delle attività sensibili e la conseguente definizione di una serie di presidi di controllo, graduati in base al livello di rischio manifestato.

I principi contenuti nel presente modello organizzativo e di gestione devono condurre a determinare nel potenziale autore del reato la consapevolezza di commettere un illecito, la cui commissione è deprecata e contraria agli interessi di Lucart S.p.A., anche quando apparentemente esso potrebbe trarne un vantaggio; inoltre, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, devono consentire a Lucart S.p.A. di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato.

I punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire i principi di controllo
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- Definizione delle regole per la composizione, i requisiti, nonché le attività affidate all’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo” o “OdV”) ai fini della vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo stesso;

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- Definizione delle responsabilità nell’approvazione, nel recepimento, nell’integrazione e nell’implementazione del Modello oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).


In una logica di miglioramento continuo e all’esito di specifici progetti, il Modello 231 di Lucart S.p.A. è soggetto ad aggiornamenti che tengono conto:

- delle novità legislative circa l’ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231 del 2001 e dell’evoluzione del quadro normativo nelle materie di interesse;
- dello sviluppo ed applicazione dei principi di corporate governance e di risk management all’interno della Società e del Gruppo;
- dei cambiamenti organizzativi intercorsi nella Società e nel Gruppo;
- dell’evoluzione della giurisprudenza e della dottrina in materia di D.Lgs. 231/01;
- delle considerazioni derivanti dall’applicazione del Modello 231, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale;
- della prassi delle società italiane ed estere in ordine ai modelli di compliance;
- degli esiti delle attività di vigilanza svolte dall’Organismo di Vigilanza e delle risultanze delle attività di audit interno.

Il Modello 231 di Lucart S.p.A. è così composto:

- Modello Parte Generale (presente documento);
- Modello Parte Generale Allegato 1 – Elenco dei reati previsti dal D.Lgs 231/01;
- Modello Parte Generale Allegato 2 – Prospetto di sintesi delle sanzioni previste per categoria di reato;
- Modello Parte Speciale;
- Modello Parte Speciale- Allegato 1 Metodologia di analisi e valutazione dei rischi;
- Modello Parte Speciale- Allegato 2 Documento di analisi e valutazione dei rischi – risk assessment.

Inoltre è parte costitutiva del Modello il Codice Etico predisposto da Lucart S.p.A. ed applicato a tutte le società del Gruppo, nonché tutte le eventuali Policy adottate dal CdA in materia di etica, anticorruzione, compliance.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il decreto legislativo 231 dell'8 giugno 2001 (nel seguito per brevità il “**Decreto**”) ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una nuova specie di responsabilità: la responsabilità amministrativa degli enti, delle società, delle associazioni e delle persone giuridiche per determinati reati che siano commessi (o anche solo tentati) da soggetti che abbiano agito nel loro interesse o a loro vantaggio.

In base al **Decreto**, qualora un soggetto commetta nell'interesse o a vantaggio di una società un determinato reato, da tale reato discenderà non solo la responsabilità penale del soggetto che lo ha commesso, ma anche la responsabilità amministrativa della Società.

Tale forma di responsabilità della Società è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e si inquadra nei doveri più ampi di organizzazione, per i quali la Società è tenuta ad adottare una forma organizzativa, un sistema di controllo interno, nonché ogni misura necessaria alla prevenzione dei reati.

La colpa di organizzazione diventa, così, particolarmente significativa, in quanto costituisce espressione di una politica aziendale non avveduta e, perciò, formalizza in chiave imputativa (soggettiva) i processi organizzativi che condizionano la programmazione, la gestione e la conduzione di impresa: il problema della prevenzione del rischio-reato negli enti diviene, conseguentemente, un problema di “organizzazione nell'organizzazione” e, dunque, di “colpa” per l'eventuale disorganizzazione accertata.


Il sistema delineato evidenzia, pertanto, come la colpa di organizzazione si esprima già nella mancata fase di progettazione di una strategia di impresa avveduta e finalizzata alla prevenzione del rischio, e, perciò, quale deficit organizzativo insito in un'iniziale strategia di impresa, ovvero come “inefficienza rimproverabile”. L'ente per essere esonerato dalla responsabilità deve provare di aver adottato ed efficacemente attuato misure di organizzazione, gestione e controllo idonee a prevenire la commissione di illeciti penali espressamente previsti; altrimenti, l'ente risponde per un difetto di organizzazione, ovvero per una propria “colpevole disorganizzazione”.

La legge tassativamente indica i reati al compimento dei quali è connessa la responsabilità amministrativa dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale siano stati commessi (i “**Reati**”).

Lucart S.p.A. appartiene a quella categoria di enti giuridici che possono incorrere nella responsabilità amministrativa in questione.

La Società ha inteso quindi adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo capace di prevenire la commissione dei **Reati** e che, in caso di commissione, impedisca, alle condizioni stabilite dal **Decreto**, il sorgere della responsabilità amministrativa.

La Società si è dotata di un modello organizzativo, di un sistema di controllo interno e di idonee norme di comportamento in grado di prevenire la commissione dei reati annoverati dal citato decreto, da parte dei soggetti (amministratori, dirigenti, dipendenti o altri collaboratori) cosiddetti “apicali” e da quelli sottoposti alla loro vigilanza.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

2.1. **Contenuti del Decreto Legislativo 231/01**

Il Decreto Legislativo 231/2001 è un provvedimento fortemente innovativo per l'ordinamento del nostro Paese, che adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune importanti Convenzioni internazionali e Direttive dell'Unione Europea, e supera il tradizionale principio *societas delinquere non potest*.

Con il Decreto Legislativo 231/2001 e le sue successive integrazioni normative – che hanno ampliato il novero dei reati ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame – è diventato legge dello Stato il principio per cui le persone giuridiche rispondono patrimonialmente ed in modo diretto dei reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio.

Il Decreto Legislativo 231/2001 consente, tuttavia, alla Società, nel caso in cui essa dimostri la sua assoluta estraneità istituzionale ai fatti criminosi, di esimersi da tale responsabilità amministrativa (il cosiddetto “scudo protettivo”) in occasione della commissione di un reato compreso tra quelli richiamati dal decreto, con conseguente accertamento di responsabilità esclusivamente in capo al soggetto agente che ha commesso l'illecito.


La suddetta estraneità della Società ai fatti criminosi va comprovata attraverso la dimostrazione della funzionalità di un complesso di norme organizzative e di condotta (il cosiddetto “Modello di Organizzazione Gestione e Controllo”) idonee a prevenire la commissione degli illeciti in questione.

Ove il reato previsto nel decreto sia stato commesso da persone che esercitano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone cui facciano capo, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cosiddetti “soggetti apicali”), la Società non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la Società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se la Società, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.


	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

Sono previsti due diversi tipi di relazioni che “collegano” la Società nel cui interesse o vantaggio può essere commesso un reato e l’autore del reato medesimo. L’art. 5 fa riferimento, al comma 1, ai cosiddetti soggetti in posizione apicale ovvero a “persone che rivestono funzioni di rappresentanza di amministrazione o di direzione della Società”. Si tratta in genere di amministratori, direttori generali, responsabili preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale. Il comma 2 del medesimo articolo fa invece riferimento alle “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

La differente posizione dei soggetti eventualmente coinvolti nella commissione dei reati comporta diversi criteri di attribuzione della responsabilità in capo alla Società medesima. L’art. 6 del Decreto pone a carico della Società l’onere di provare l’avvenuta adozione delle misure preventive solo nel caso in cui l’autore del reato sia persona posta in posizione cosiddetta “apicale”. Diversamente, si ritiene – sulla base dell’interpretazione della lettera della norma – che nel caso in cui l’autore del reato sia sottoposto all’altrui direzione o vigilanza l’onere probatorio spetti al Pubblico Ministero.

Il Modello, previsto dal Decreto, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- prevedere le specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- Inoltre, a seguito delle modifiche introdotte con la legge n. 179 del 30/11/2017, diventa essenziale che il Modello sia in grado di assicurare la tutela del soggetto che effettua segnalazioni di condotte illecite (art. 6 comma 2-bis).

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

2.2. Il catalogo dei reati

Le fattispecie di reato che possono comportare la responsabilità amministrativa degli enti sono elencate, secondo l'articolazione del Decreto stesso, nell'allegato al presente documento (Allegato 1 – Elenco dei reati previsti dal D.Lgs 231/01).

Quest'ultimo riporta un elenco esaustivo dei singoli reati presupposto nonché le seguenti informazioni:

- Riferimento all'articolo del D.Lgs. 231;
- Data d'introduzione del reato nel catalogo di cui al D.Lgs. 231 o ultima modifica normativa intervenuta;
- Articolo e fonte normativa originale (es. codice penale, codice civile, ecc.) del reato;
- Descrizione del reato

2.3. Le sanzioni a carico degli Enti

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, previste dall'art. 11 del D.Lgs. 231/2001, sono le seguenti:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.


La sanzione pecuniaria è comminata dal giudice penale tenendo conto della gravità dell'illecito e del grado di responsabilità della Società, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione è espressa in quote, il cui valore singolo va da un minimo di € 250,00 a un massimo di € 1.549,00. Il numero delle quote applicate variano in funzione del grado di colpevolezza della Società.

L'entità della singola quota è determinata in relazione alla realtà economico-produttiva della Società.

Le sanzioni interdittive sono previste - come recita la lettera l) del comma 1 dell'articolo 11 - solo "nei casi di particolare gravità" ed essenzialmente per motivi di prevenzione speciale allo scopo di evitare la reiterazione di condotte criminose, possono comportare:

- L'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- La sospensione o la revoca delle autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Il divieto di stipulare contratti con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

- Il divieto di pubblicizzare beni o servizi.


In caso di delitto tentato, le sanzioni non sono applicate se la Società impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Il disposto generale dell'art. 13 del D.Lgs. 231/01 prevede la durata massima delle sanzioni interdittive in 2 anni.

A questo disposto generale la legge 3/2019 ha apportato una deroga, prevedendo un inasprimento del quadro sanzionatorio delle misure interdittive, limitatamente ai reati di natura corruttiva indicati all'art. 25 comma 5.

Solo in queste fattispecie nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la durata delle sanzioni interdittive sarà compresa tra 4 e 7 anni; nel caso di reato commesso da un soggetto subordinato, la durata sarà compresa tra 2 e 4 anni.

Nell'allegato al presente documento (Allegato 2 - Prospetto di sintesi delle sanzioni previste per categoria di reato) sono riportate le sanzioni pecuniarie e interdittive massime previste dal Decreto per ciascuna categoria di reato.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° XX	Data xx/xx/2022

3. IL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'ASSOCIAZIONE DI CATEGORIA

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01 l'associazione di categoria CONFINDUSTRIA, alla quale aderisce Lucart S.p.A. ha predisposto le "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001*" – da ultimo aggiornate con la versione di Giugno 2021 che, sono state approvate da parte del Ministero della Giustizia.

Di conseguenza il Modello di organizzazione e gestione della Società aderisce alle linee guida Confindustria.

4. CONSIDERAZIONI GENERALI IN MATERIA DI GRUPPI SOCIETARI

Occorre premettere che il D.Lgs. 231/01 non affronta espressamente e direttamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente facente parte di un gruppo di imprese.

Il gruppo, non essendo un ente e quindi risultando privo di un'autonoma capacità giuridica, non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D.Lgs. 231/01.


Come confermano le recenti Linee Guida Confindustria (Giugno 2021), di conseguenza, non esiste una forma di responsabilità diretta del gruppo ai sensi del Decreto stesso.

Nell'ambito del perimetro societario del Gruppo Lucart, occorre interrogarsi sulle possibilità e sui presupposti in base ai quali si possa avere, nell'ambito di un procedimento 231, una forma di migrazione della responsabilità da una società appartenente al gruppo sia in senso ascendente che discendente, quindi dalla società controllata a quella controllante e viceversa.

Nel nostro ordinamento, pur mancando una disciplina generale del gruppo, esistono alcuni indici normativi, quali il controllo e il collegamento (art. 2359 c.c.) e la direzione e coordinamento (art. 2497 c.c.) di società, che confermano la rilevanza del fenomeno delle imprese organizzate in forma di gruppo.

D'altro canto il fenomeno dei gruppi di imprese, anche su base transnazionale, è ben noto da tempo, rispondendo a logiche di mercato, di competizione globale e di efficienza gestionale ed economica che prevedono sempre più spesso forme di accentramento di funzioni sulla holding e di specializzazione delle società controllate.

L'attuale impresa multinazionale, quale si configura il Gruppo Lucart, si è fisiologicamente evoluta come un'organizzazione fortemente specializzata, in cui le diverse funzioni e le varie fasi del processo produttivo sono allocate in una molteplicità di organizzazioni giuridiche autonome, che operano nel rispetto di una strategia unitaria definita dalla società capogruppo, in modo coordinato con le singole società controllate ma in quadro normativo nazionale che continua a riconoscere solo le singole società come entità autonome che in quanto tali sono soggette a obblighi e responsabilità nell'ordinamento di riferimento.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

Ciò comporta una serie di rischi e criticità nella gestione dell'impresa che rendono più complesso il perseguimento dell'interesse di gruppo.

Problema fondamentale resta, comunque, quello di stabilire in presenza di quali condizioni le società del gruppo, e in particolare la capogruppo, possano essere chiamate a rispondere del reato commesso nell'ambito di una delle altre società e di quali siano i possibili presidi di governance e procedurali da attuare per mitigare tali rischi.

Secondo le citate Linee Guida 231 elaborate da Confindustria, solo laddove i soggetti apicali della capogruppo si ingerissero in modo sistematico e continuativo nella gestione della controllata, così da rendere apparente l'autonomia giuridica di quest'ultima, i vertici della holding/controlante potrebbero qualificarsi come amministratori della stessa. In questo caso, peraltro, si verserebbe nella ipotesi del cd. «gruppo apparente».

Diversamente, il controllo societario o l'attività di direzione e coordinamento non possono fondare, di per sé, la responsabilità in capo ai vertici della controllante dell'omesso impedimento dell'illecito commesso nell'attività della controllata (non potendo applicarsi l'art. 40, comma 2, c.p.).

Non c'è, infatti, alcuna disposizione che preveda in capo agli apicali della controllante l'obbligo giuridico e i poteri necessari per impedire i reati nella controllata e, in proposito, va ricordato che l'art. 2497 c.c. è volto alla tutela dei soci e dei creditori sociali e non fonda una posizione di garanzia in capo agli amministratori della holding rispetto alle attività delle società controllate.


Di conseguenza, la holding/controlante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

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

4.1. Riferimenti giurisprudenziali in materia di gruppi societari

Come affermato dalla Corte di Cassazione (cfr. Cass., VI Sez. pen. sent. n. 2658 del 2014), non è possibile desumere la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate.

Inoltre, la giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. II Sez. pen., sent. n. 52316 del 2016 che ha fatto proprio il principio di diritto elaborato dalla Corte con la sentenza Cass., V Sez. pen., sent. n. 24583 del 2011) ha chiarito che l'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato devono essere riscontrati in concreto. Non si può, con un inaccettabile automatismo, ritenere che l'appartenenza della società a un gruppo di per sé implichi che le scelte compiute, ad esempio, dalla controllata perseguano un interesse che trascende quello proprio, essendo piuttosto imputabile all'intero raggruppamento o alla sua controllante o capogruppo.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

Perché anche un'altra società del gruppo sia ritenuta responsabile da reato, occorre quindi che l'illecito commesso nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale - alla controllante o a un'altra società del gruppo.

4.2. Applicazione del D.Lgs. 231/01 ai gruppi multinazionali

Nel caso di gruppi multinazionali, l'ambito applicativo del Decreto 231 può essere affrontato sotto diversi punti di vista.

In funzione della composizione del Gruppo Lucart affrontiamo il caso della responsabilità della holding italiana (in questo caso si considera la Lucart S.p.A. come holding industriale del Gruppo) per reati commessi all'estero dalle proprie società controllate.

La responsabilità delle imprese non si esaurisce, infatti, nel solo territorio nazionale.

La tendenza delle legislazioni di vari Paesi, tra cui l'Italia stessa, a prevedere l'applicabilità del diritto penale dell'impresa anche oltre i propri confini territoriali, fa sorgere delicate questioni di giurisdizione e di eventuale sovrapposizione di più azioni punitive esercitate da diversi Stati.

L'art. 4, d.lgs. 231/2001 – mutuando la disciplina prevista dal codice penale per le persone fisiche – stabilisce che: «Nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p., gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministero della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo».


Perché, quindi, un'impresa possa essere ritenuta responsabile dell'illecito amministrativo dipendente da un reato commesso all'estero sarà necessario che si verifichino le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., cioè, che l'ente abbia in Italia la propria sede principale, che per lo stesso fatto non proceda lo Stato del luogo in cui esso è stato commesso e che sussista, ove prevista dalla legge, la condizione di procedibilità costituita dalla richiesta di procedere contro l'ente da parte del Ministro della Giustizia o della querela.

4.3. Best practices nella compliance dei gruppi societari

Come espresso dalle linee guida ASSONIME del 2017, nonché da altre best practices di riferimento, esistono alcuni strumenti che possono contribuire a migliorare l'operatività dei gruppi societari multinazionali, gestire i rischi e assicurare una corretta allocazione delle responsabilità qualora questi si verifichino.

Tali strumenti riguardano in estrema sintesi:

- la formalizzazione dei criteri dell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento;
- il rafforzamento della professionalità e della diversificazione degli amministratori;
- l'analisi delle aree di rischio;


	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

- l'adozione di presidi organizzativi centrali e il coordinamento delle funzioni di Audit e Compliance;
- l'adozione di linee guida e procedure su specifiche aree di rischio.

In via generale tali presidi possono concretizzarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti:

- Rafforzamento delle funzioni e del ruolo della holding in materia di Compliance/ Risk Management (con il compito di progettare e gestire il sistema a presidio della compliance e della gestione dei rischi aziendali) e di Internal Audit (con il compito di valutare l'adeguatezza dei controlli interni finalizzati alla corretta gestione dei rischi aziendali, c.d. funzione di assurance), attraverso la creazione di comitati, funzioni ed unità organizzative adeguate per numero e competenze;
- Emanazione di direttive generali a livello di gruppo in materie sensibili, sia a livello generale (es. Codice Etico) che specifico (Policy anticorruzione, Policy per la selezione delle controparti commerciali e due diligence, ecc.);
- Formalizzazione in modo chiaro e dettagliato del processo di direzione e coordinamento, anche attraverso l'uso di strumenti di diritto privato (accordi infragruppo, direttive, regolamenti, statuto, ecc.). Questa formalizzazione, che si accompagna ad una più chiara definizione dei processi decisionali, consente di identificare in modo più chiaro i processi decisionali e quindi di allocare correttamente le responsabilità all'interno del gruppo multinazionale, che si muove come un'impresa unica articolata su più società, spesso fortemente specializzate;
- Formalizzazione delle procedure di gruppo e delle procedure per l'esercizio del potere di direzione e coordinamento della capogruppo, strutturate in modo da garantire la tracciabilità dei processi decisionali; la valorizzazione delle sinergie di gruppo; l'uniformità delle linee di condotta delle società del gruppo; l'obbligo di benessere preventivo/informativa della capogruppo, a seconda dei casi, per determinate operazioni di rilevante impatto per il gruppo;
- Il rafforzamento dell'indipendenza degli Amministratori e l'approvazione di un Codice di Autodisciplina approvato dagli Amministratori della capogruppo relativi all'attività consiliare;
- l'adozione di procedure interne sui conflitti di interesse e sulle operazioni con parti correlate;
- Separazione dei ruoli tra i vertici della holding e quelli della controllata (al fine di evitare il rischio cd. Interlocking directorates¹).

¹ È il fenomeno che si verifica con la compresenza di uno stesso individuo in due o più consigli di amministrazione di società rilevanti all'interno di un solo mercato. La normativa in Italia, a tutela della concorrenza, regola questo fenomeno al momento nell'ambito dei mercati del credito e finanziario.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

5. IL GRUPPO LUCART

Il Gruppo Lucart è un gruppo multinazionale che, con i suoi oltre 70 anni di storia, oggi è leader Europeo nella produzione di carta tissue, airlaid e monolucida/MG ed il settimo produttore Europeo, in termini di capacità produttiva, di carta tissue per usi igienico-sanitari.

Mission

Eccellere nel produrre carta di qualità ascoltando le esigenze del mercato e della natura.


Vision

Il nostro obiettivo è quello di adottare modelli di sviluppo che rispettino e salvaguardino i diritti umani, le capacità rigenerative della Terra e il benessere della Comunità, in una prospettiva di medio-lungo periodo.

Values

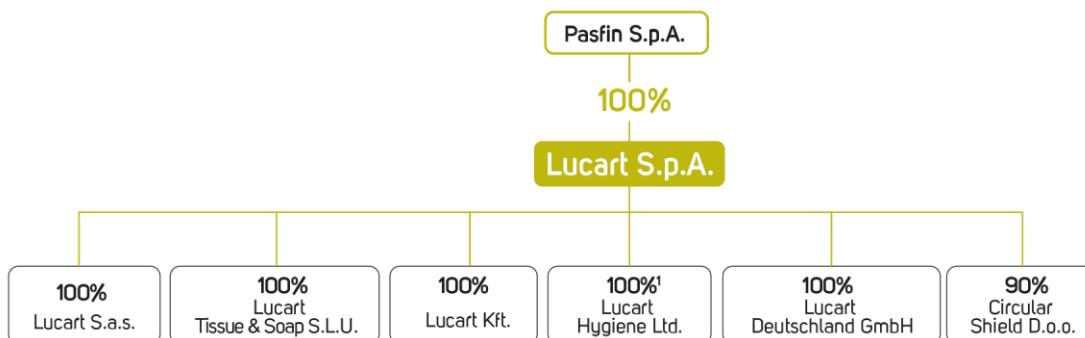
- **Sostenibilità.** Creare prodotti di qualità rispettando le risorse dell'ambiente e il futuro delle persone. Questa è la sostenibilità per il Gruppo Lucart. Un principio che ha da sempre ispirato il nostro operato, al quale si affiancano gli altri valori fondanti del Gruppo.
- **Qualità.** Non è solo l'eccellenza dei prodotti, ma la cultura della nostra azienda. Uno spirito che si traduce nel valore del servizio, nella trasparenza dei rapporti, nel rispetto delle persone, nella volontà di migliorare.
- **Innovazione.** Immaginare il futuro e creare soluzioni per viverlo meglio. Un'attitudine che ci distingue dalle nostre origini e che oggi si traduce in prodotti d'avanguardia per rispondere alle nuove sfide del mercato.
- **Integrità.** Responsabilità e trasparenza del business. Creare valore in modo responsabile e trasparente, rafforzando l'integrità del Gruppo per garantire anche domani i risultati di oggi.

Il Gruppo è composto da una società che svolge funzioni di HOLDING, la Pasfin S.p.A., una società con funzione di SUB-HOLDING industriale, la Lucart S.p.A., detenuta al 100% da Pasfin S.p.A., che a sua volta detiene partecipazioni, assolute o relative, di altre società distribuite sia in Italia che all'Estero (vedi fig. 1).

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

Composizione societaria del Gruppo e rapporti di partecipazione

al 31 marzo 2023



- Fig. 1 Legal chart del Gruppo (partecipazioni di maggioranza)-

Pasfin S.p.A., in base alla normativa vigente, redige il bilancio consolidato del Gruppo.

Come esposto nella nota integrativa al bilancio di Pasfin S.p.A., nonostante quanto previsto dall'art. 2497–sexies del codice civile², la società controllata Lucart S.p.A. non è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte della controllante Pasfin S.p.A., in quanto quest'ultima detiene le partecipazioni societarie ma non interviene nei processi strategici, decisionali ed operativi del Gruppo.

Per quanto attiene ai rapporti tra Lucart S.p.A. e le società da essa controllate o partecipate occorre distinguere tra le cosiddette operational subsidiaries (filiali operative che svolgono attività commerciali ed industriali direttamente integrate nel modello di business) e le altre società controllate o collegate che gestiscono un proprio business.


Appartengono al primo caso le seguenti società:

- Lucart Deutschland GmbH-Germania.
- Lucart S.a.s.-Francia.
- Lucart Tissue & Soap S.L.U.-Spagna.
- Lucart Kft. -Ungheria.
- Lucart Hygiene Ltd. -Inghilterra.

Tali società, inquadrate come operational subsidiaries di Lucart S.p.A., svolgono una funzione di produzione (tramite stabilimenti propri) e di vendita in terminate aree geografiche con la sola eccezione di Lucart GmbH che rappresenta una sola filiale di vendita.

Per queste società Lucart S.p.A. svolge un'attività di direzione e coordinamento centralizzando le funzioni svolte dai primi livelli aziendali con ruolo di Group Director.

² "Ai fini di quanto previsto nel presente capo, si presume salvo prova contraria che l'attività di direzione e coordinamento di società sia esercitata dalla società o ente tenuto al consolidamento dei loro bilanci o che comunque le controlla ai sensi dell'articolo 2359".

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

È presente ed aggiornato dalla funzione HR un organigramma di gruppo che evidenzia queste relazioni.

Per quanto riguarda le società controllate o partecipate, non configurabili come filiali operative, rientrano in questo ambito le seguenti:

- Circular Shield d.o.o., società slovena detenuta al 90% da Lucart S.p.A., nata ad inizio 2020 per realizzare progetti di economia circolare attraverso la raccolta dei cartoni per bevande tipo Tetra-Pak® da parte delle comunità locali, il loro conferimento agli stabilimenti LUCART e la conseguente trasformazione in prodotti Lucart Professional EcoNatural, che, a chiusura del ciclo, sono acquistati dagli enti pubblici locali per soddisfare le loro esigenze di consumo.
- Nepal S.p.A., società detenuta al 40% da Lucart S.p.A., nata per la produzione di pallet in plastica riciclata che inizierà la produzione nel 2022.

Per queste società non valgono o valgono solo parzialmente le considerazioni fatte in precedenza essendo società con mission e business model diversi e con la presenza, negli ultimi due casi, di un partner societario.

6. LA SOCIETÀ: LUCART S.P.A.

Lucart S.p.A. è la sub holding industriale del Gruppo, il cui capitale è detenuto al 100% dalla Holding Pasfin S.p.A.

Lucart S.p.A.: dati in sintesi

Lucart S.p.A. - Società Unipersonale

Cap Soc € 40.000.000 i.v.

C.F, P.IVA e N. Reg. Imprese LU 00145780466 - C.C.I.A.A. Lucca 40701

Sede Legale: Via Ciarpi, 77 - I 55016 Porcari (LU)

Anno di costituzione della società: 1953 (Cartiera Lucchese dei F.lli Pasquini)

6.1. La Governance del Gruppo in tema di Compliance


Lucart S.p.A., in quanto sub-holding industriale del Gruppo Lucart, esercita un'attività di indirizzo e coordinamento in materia di Compliance societaria, anche con riferimento all'applicazione del Decreto 231.

Di conseguenza attua una serie di misure, generali e specifiche, a presidio dei rischi e per il rafforzamento complessivo della governance di Gruppo.

In particolare Lucart S.p.A.:

- ha formalizzato un documento di gruppo denominato "Group Matrix Organization", approvato dal CdA, nel quale sono chiaramente declinati i principi organizzativi all'interno del Gruppo;


- adotta un modello di Consiglio di Amministrazione aperto alla partecipazione di amministratori indipendenti (alla data di approvazione della presente revisione del Modello sono due gli amministratori indipendenti che siedono nel Consiglio di Amministrazione);
- ha definito un Codice interno di autoregolamentazione dell'attività di amministratore (sia in Italia che all'estero) a tutela del rispetto dei principi etici e di legalità previsti dal Gruppo;
- individua lo strumento dei Comitati, al fine di gestire con la maggiore efficacia possibile le attività operative di Lucart S.p.A. e l'implementazione degli indirizzi strategici aziendali; alla data di approvazione della presente revisione del Modello sono attivi i seguenti Comitati, formalmente individuati dal CdA il quale ne definisce la composizione e le principali regole di funzionamento:
 - o Comitato Strategico: è composto dall'Amministratore Delegato, dai consiglieri esecutivi del Consiglio di Amministrazione, dal CFO e dal COO. Verifica l'avanzamento dei progetti più significativi e strategici del Gruppo ed esegue i provvedimenti discussi e approvati dal Consiglio di Amministrazione.
 - o Comitato ESG (Environmental, Social, Governance): è presieduto dall'Amministratore Delegato e ha il compito di supportare i processi di business legati alla sostenibilità e all'economia circolare e di allinearli agli obiettivi strategici del Gruppo.
 - o Comitato di Direzione: si riunisce ogni due settimane e ha il compito di coordinare le attività operative di Lucart per il raggiungimento della massima efficacia.
 - o Comitati Ambiente e Sicurezza: hanno il compito di assicurare l'implementazione dei requisiti ambientali e di sicurezza all'interno di tutti gli stabilimenti e gli ambienti di lavoro del Gruppo.
 - o Comitato Innovazione e Finanza Agevolata (CIFA): fornisce una "interfaccia" tra la funzione Grants&Benefits, le funzioni tecniche specifiche e la direzione strategica aziendale.
 - o Comitato Rischi Finanziari: definisce le linee guida di copertura e la strategia di gestione dei rischi finanziari del Gruppo: tasso di interesse, valutario, commodity, credito.
 - o Comitato Gestione e Sviluppo Circolare: presidia la gestione degli scarti di processo, dalla verifica del rispetto delle normative vigenti all'individuazione e sviluppo di pratiche volte alla valorizzazione circolare degli scarti e delle risorse lungo la filiera produttiva.
- adotta il Codice Etico a valere su tutte le società del Gruppo che le stesse dovranno individualmente adottare facendolo proprio, con eventuali adattamenti anche in funzione del contesto geografico specifico di applicazione;
- adotta Policy in materie specifiche quali strumenti di indirizzo e linee guida a valere su tutte le società del Gruppo;
- attua, per quanto possibile, una separazione tra i propri vertici e quelli delle società controllate;
- opera con piena trasparenza in tutte le operazioni con le parti correlate, delle quali è fornito un resoconto esaustivo all'interno del Bilancio di esercizio.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

6.2. Le certificazioni


Alla data di approvazione della presente revisione del Modello la Società Lucart S.p.A. dispone delle seguenti certificazioni di sistema (l'elenco aggiornato degli stabilimenti ai quali si applicano le certificazioni è presente sul sito web www.lucartgroup.com):

ISO 9001	<p>La ISO 9001 è una norma internazionale a carattere volontario che definisce come deve essere sviluppato un efficace Sistema di Gestione Qualità.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del Modello organizzativo 231 tale sistema è rilevante in relazione agli aspetti complessivi di governance della società, comprensivi dell'organizzazione e del sistema procedurale per la gestione dei processi aziendali sia operativi che di supporto (es. gestione risorse umane, gestione del sistema informativo, etc.).</p>
UNI ISO 45001	<p>Il certificato ISO 45001:2018 riconosce il rispetto dei requisiti di un Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori. La norma di riferimento contempla, oltre alla valutazione del rispetto dei requisiti di sistema, anche la valutazione del rispetto della conformità legislativa.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del Modello organizzativo 231 tale sistema è rilevante in relazione ai reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro previsti dal Decreto.</p>
ISO 14001	<p>La ISO 14001 è una norma internazionale a carattere volontario che definisce come deve essere sviluppato un efficace Sistema di Gestione Ambientale.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del Modello organizzativo 231 tale sistema è rilevante in relazione ai reati in materia ambientale previsti dal Decreto.</p>
ISO 50001	<p>La ISO 50001 è una norma internazionale a carattere volontario che definisce come deve essere sviluppato un efficace Sistema di Gestione Energetico.</p>
EMAS	<p>La registrazione ambientale EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) è il sistema comunitario di eco-gestione e audit destinato alle organizzazioni che desiderano impegnarsi nel valutare e migliorare la propria efficienza ambientale.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del Modello organizzativo 231 tale sistema è rilevante in relazione ai reati in materia ambientale previsti dal Decreto.</p>

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

Inoltre, complessivamente il gruppo Lucart dispone delle seguenti certificazioni (l'elenco aggiornato delle società e degli stabilimenti ai quali si applicano le seguenti certificazioni è presente sul sito web www.lucartgroup.com):

ISO 22716	La ISO 22716 è una norma internazionale a carattere volontario che definisce le linee guida per la produzione, il controllo, la conservazione e la spedizione di prodotti cosmetici con la finalità di garantire al consumatore elevanti standard igienico-sanitari e di sicurezza.
PEFC	Il PEFC™ (Programme for the Endorsement of Forest Certification) è un'iniziativa internazionale volta all'implementazione della gestione forestale sostenibile a livello nazionale e regionale. Garantisce che la materia prima derivi da foreste gestite in maniera sostenibile.
FSC	La certificazione FSC® (Forest Stewardship Council) è una certificazione internazionale, indipendente e di parte terza, specifica per il settore forestale e i prodotti derivati dalle foreste. Garantisce la provenienza della materia prima da fornitori che adottano sistemi di gestione forestale sostenibile e con catena di custodia certificata.
EU ECOLABEL	Ecolabel UE è il marchio di qualità ecologica dell'Unione Europea che contraddistingue prodotti e servizi che sono caratterizzati da un ridotto impatto ambientale durante l'intero ciclo di vita pur garantendo elevati standard prestazionali.
DER BLAUE ENGEL	È la certificazione ecologico-ambientale di prodotto tedesca che riconosce gli aspetti di salvaguardia ambientale dei prodotti.
OK COMPOST	È una certificazione rilasciata da un'organizzazione accreditata che garantisce che il materiale utilizzato possa essere definito come compostabile in base alla norma Uni-En 13432:2002.
IFS HPC	Lo standard IFS HPC (International Featured Standard Household and Personal Care) è uno schema internazionale di certificazione finalizzato a garantire, attraverso audit di certificazione di organismi terzi, il rispetto di specifici standard di sicurezza e qualità dei prodotti per la cura della persona e della casa a marchio del distributore.
FRANCE GARANTIE	La certificazione Origine France Garantie assicura ai consumatori la tracciabilità di un prodotto fornendo un'indicazione chiara e obiettiva dell'origine.
CRADLE TO CRADLE	La certificazione Cradle to Cradle (in italiano "dalla culla alla culla"), rilasciata da "The Cradle to Cradle Products Innovation Institute"

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

valuta la sicurezza, la circolarità e la responsabilità di materiali e prodotti secondo cinque categorie di prestazioni di sostenibilità.

REMADE IN ITALY® La certificazione che attesta il contenuto di materiale riciclato/sottoprodotti all'interno di un prodotto o di un materiale.

CHSA Schema di accreditamento delle aziende che producono articoli per la pulizia e l'igiene nel Regno Unito.

Per quanto il possesso di qualsivoglia certificazione, anche quella prevista dall'articolo 30, comma 5, del decreto 81/2008³ in materia di salute e sicurezza, non sia di per sé sufficiente ad esonerare l'ente da responsabilità da reato, in quanto richiede anche la verifica in ordine alla sua efficace attuazione, è pur vero che implementare un sistema di misure organizzative e preventive è segno di un'inclinazione dell'ente alla cultura del rispetto delle regole.

Ciò si sostanzia nella definizione di un insieme di procedure e di regole organizzative volte ad assicurare che il processo di formazione ed attuazione delle decisioni avvenga nel rispetto della legalità, nell'accezione più ampia possibile del termine, nel pieno rispetto dei poteri assegnati all'interno dell'organizzazione e nel rispetto degli interessi dei diversi stakeholder coinvolti.

Di conseguenza Lucart S.p.A. per assicurare l'efficacia complessiva del Modello organizzativo richiesto dal decreto 231, intende valorizzare la sinergia con la documentazione prevista dai sistemi di gestione aziendali applicati.


7. SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO DEI REATI

Come sottolineato dalle linee guida Confindustria, un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal decreto 231, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non **FRAUDOLENTEMENTE**.

Come chiarito dalla giurisprudenza (cfr. Cass., V sez. pen., sent. n. 4677 del 2014), la frode cui allude il decreto 231 non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile predicare l'efficacia esimente del modello. Al

³ L'articolo 30, comma 5, del decreto 81 afferma che i modelli di organizzazione e gestione adottati sulla base di alcuni sistemi nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (Linee guida UNI-INAIL del 2001 o British Standard OH-SAS 18001:2007 o UNI 45001:2018) si presumono conformi ai requisiti di idoneità ai fini dell'efficacia esimente dalla responsabilità da reato dell'ente.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata comunque da un aggiramento delle "misure di sicurezza", idoneo a forzarne l'efficacia.

La soglia concettuale di accettabilità deve essere diversamente modulata in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose dove, in tal caso, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il sistema di controllo previsto dal modello 231 adottato da Lucart S.p.A. ai fini della prevenzione dei reati si compone di:

7.1. Codice Etico aziendale

Il Codice Etico applicato è quello adottato dal CdA Lucart S.p.A. a valere per tutte le società del Gruppo.

Il Codice Etico è così composto:


- **principi generali:** ovvero quei valori ritenuti fondamentali, condivisi e riconosciuti dalle Società appartenenti al Gruppo, per l'affermazione della propria missione, ai quali i diversi soggetti coinvolti sono tenuti ad ispirarsi per favorire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo Lucart;
- **criteri di condotta:** forniscono le linee guida e le norme alle quali i Collaboratori¹ della Società sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- **modalità di attuazione:** descrivono il sistema di controllo per l'osservanza del Codice e per il suo continuo miglioramento.

7.2. Sistema Organizzativo

Il Sistema organizzativo comporta la definizione dell'assetto di ruoli, responsabilità e mansioni all'interno dell'organizzazione nonché delle relazioni reciproche.

Esso si sostanzia attraverso la definizione di:

- un **organigramma** aziendale, scomposto su più livelli in base alle linee gerarchiche aziendali, redatto ed aggiornato ad ogni mutazione dalla funzione HR.
- le **job description** contenenti la descrizione delle responsabilità ed attività assegnate ai diversi ruoli aziendali, redatto ed aggiornato ad ogni mutazione dalla funzione HR.
- **disposizioni e note organizzative** che hanno scopo di comunicazione delle modifiche organizzative nonché di chiarimento di specifiche procedurali ed organizzative.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

In relazione ai reati dolosi in materia di salute e sicurezza il sistema organizzativo si declina operativamente in una serie di procure e deleghe, strutturate tenendo conto della complessità della Società e della sua dislocazione territoriale, finalizzate ad assicurare un adeguato ed efficace presidio degli adempimenti legislativi e dei rischi correlati.

Di conseguenza per ciascun sito produttivo, i Direttori di Stabilimento sono nominati ai sensi e per gli effetti dell'art. 16 del D. Lgs. n. 81/2008, procuratori speciali della società Lucart S.p.A. conferendogli tutti i propri e necessari poteri di organizzazione, gestione e controllo e designandoli, delegati del datore di lavoro affinché attuino l'intero sistema normativo vigente in materia di tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori sui luoghi di lavoro, antincendio, nonché di quello vigente in materia di tutela dell'ambiente finalizzati a prevenire l'inquinamento ambientale in tutte le sue forme (ad es. emissioni in atmosfera, reflui idrici, rifiuti, emissioni rumorose verso l'esterno, etc.).

La delega è conferita in modo tale da assicurare il rispetto delle condizioni di ammissibilità previste, ovvero:

- che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

La Legal chart del Gruppo Lucart nonché l'organigramma funzionale di Lucart S.p.A., oltre che internamente, sono disponibili anche su sito web www.lucartgroup.com.


7.3. Procedure informatiche e Sistemi Informativi

Lucart S.p.A. adotta un sistema informatico adeguato alla struttura organizzativa ed operativa della società e del Gruppo nel suo insieme.

Il Chief Information Officer (Direttore Sistemi Informativi) è la posizione aziendale che garantisce la pianificazione e lo sviluppo del sistema informatico aziendale, contribuendo alla definizione dei suoi obiettivi attuali e futuri, garantendo la salvaguardia dei dati gestiti in merito ad integrità, conservazione e riservatezza.

Il principio di segregazione dei ruoli, per quanto possibile, viene attuato anche attraverso una corretta profilazione degli utenti del sistema informativo aziendale.

Il CIO assicura una costante mappatura dei sistemi informativi aziendali nonché del sistema di profilazione degli utenti, al fine di assicurare, in coordinamento con la funzione HR, la continua aderenza e coerenza rispetto alle posizioni organizzative ricoperte ed alle attività svolte.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

7.4. Procedure gestionali ed operative

Lucart S.p.A. dispone di un sistema di gestione certificato da enti terzi, realizzato in conformità ad alcune norme internazionali incentrato sulle tematiche della Qualità, dell'Ambiente, della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'Energia, oltre che in conformità ad alcune norme e standard di prodotto (vedi l'elenco completo al paragrafo 6.2 oltre che sul sito www.lucartgroup.com).

L'assetto complessivo delle procedure, sia gestionali che operative presenti assicura, unitamente a tutti gli strumenti di pianificazione e controllo previsti dal sistema stesso (ad es. Audit Interni, Gestione delle Non Conformità, Riesame della Direzione), il presidio dei diversi processi aziendali in compliance con le norme e la legislazione applicabile ed in coerenza con l'assetto organizzativo aziendale.

7.5. Poteri autorizzativi e di firma

I poteri decisionali, autorizzativi e di firma all'interno di Lucart S.p.A. sono declinati operativamente attraverso un articolato sistema di procure e deleghe predisposto ed aggiornato nel rispetto dello Statuto aziendale nonché dei principi generali di segregazione dei ruoli e delle responsabilità.

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto la rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione. La rappresentanza può essere inoltre conferita ad uno o più Amministratori Delegati dalla relativa deliberazione di nomina, che deve prevedere l'esercizio disgiunto o congiunto di tale potere e le eventuali limitazioni dello stesso.

La rappresentanza spetta anche agli Amministratori ai quali il Consiglio ha delegato la firma sociale per specifici e singoli affari di ordinaria o straordinaria amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione e ciascun Amministratore cui spetta la rappresentanza può nominare, nei limiti dei poteri conferiti, institori e procuratori per determinati atti o categorie di atti.


Quando il soggetto nominato non fa parte del Consiglio l'attribuzione del potere di rappresentanza della Società è regolata dalle norme in tema di procure.

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione i poteri sono affidati, tramite apposita deliberazione, ad un Amministratore Delegato e/o ad uno o più consiglieri di Amministrazione.

A sua volta l'Amministratore Delegato o i consiglieri delegati può attribuire deleghe e procure seguendo la linea gerarchica aziendale, al fine di assicurare un corretto processo di delega nel rispetto del principio di segregazione dei ruoli e delle responsabilità.

Il sistema di attribuzione delle deleghe e procure all'interno di Lucart S.p.A. assicura che:

- sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
- preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

- preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;
- sia coerente con il livello di inquadramento contrattuale attribuito al soggetto;
- sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società.

La funzione Legale di Lucart S.p.A. assicura l'aggiornamento del prospetto delle deleghe e procure conferite ed assicura le forme adeguate di pubblicità alle stesse.

7.6. Comunicazione e Formazione al Personale

La comunicazione e la formazione continua del personale rappresenta un elemento fondante per l'efficace attuazione del sistema di prevenzione dei rischi di reato in Lucart S.p.A..


Il sistema di comunicazione e formazione assicura che:

- siano definiti chiari canali di comunicazione con riguardo all'assetto organizzativo e procedurale interno, per assicurare piena conoscenza e consapevolezza degli elementi fondanti quali il Codice Etico, l'organigramma con le linee di dipendenza gerarchica, le procedure aziendali ed i sistemi certificati, nonché di tutti i presidi adottati al fine della prevenzione dei rischi, tra i quali quelli relativi ai flussi informativi;
- siano conosciuti e facilmente accessibili tutti i documenti attinenti al Modello organizzativo 231 e quelli ad esso correlati, tra i quali le procedure aziendali vigenti;
- sia programmata annualmente un'attività formativa che tenga conto dei fabbisogni emersi in materia di etica, legalità, compliance e prevenzione dei rischi reato previsti dal Decreto 231, mediante un'attività formativa che coinvolga, in modo graduato in base alle responsabilità ed alle attività svolte, i neoassunti ed il personale in forza alla società;
- siano previsti momenti di verifica dell'apprendimento in particolare per i profili professionali maggiormente esposti alle aree di rischio individuate.

7.7. Sistema di controllo interno

Nell'ambito dei reati dolosi si delineano, in particolare, i seguenti livelli di presidio:

- un **1° livello** di controllo, che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi ed i relativi rischi;
- un **2° livello** di controllo, svolto da strutture aziendali competenti in materia e indipendenti da quelle del 1° livello, nonché dal settore di lavoro sottoposto a verifica. Tale monitoraggio presidia il processo di gestione e controllo dei rischi

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

legati all'operatività del sistema, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali;

- un **3° livello** di controllo, effettuato da funzioni indipendenti, che forniscono assurance, ovvero valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno, accompagnato da piani di miglioramento definiti in accordo con il Management.

Per un ulteriore dettaglio relativo a tali tipologie di controllo si rimanda al paragrafo 10.

Nell'ambito dei reati colposi, il sistema di controllo si realizza attraverso un insieme strutturato ed organizzato di attività di monitoraggio e controllo stabilite dalle procedure del sistema di gestione aziendale certificato che prevede, tra gli altri strumenti:


- lo svolgimento di attività di valutazione dei rischi e conseguente adozione di misure di mitigazione;
- la pianificazione e conduzione di audit interni, svolti da personale in possesso di adeguata qualifica, al fine di valutare la corretta applicazione delle procedure vigenti nonché individuare ambiti di miglioramento;
- attività di monitoraggio, misura ed analisi in ambito ambientale, qualità e sicurezza del prodotto e della salute e sicurezza dei lavoratori, nel rispetto delle prescrizioni legislative, degli atti autorizzativi vigenti rilasciati dalle Autorità competenti, nonché delle eventuali prescrizioni conseguenti ad atti ispettivi da parte degli organi di controllo competenti;
- l'adozione di un piano di miglioramento oggetto di monitoraggio e di revisione annuale strutturato in base alle priorità emerse nel corso delle diverse attività di controllo e vigilanza.

8. STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Una struttura organizzativa idonea ai fini preventivi propri del Decreto è caratterizzata, in sintesi, dai seguenti principi:

- chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee gerarchiche;
- attribuzione di poteri di rappresentanza nei limiti in cui è strettamente necessario e comunque in limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto cui sono attribuiti;
- poteri di spesa attribuiti con soglie di spesa e/o con firma congiunta;
- chiarezza e tracciabilità dei processi decisionali e dei relativi controlli.

In considerazione del quadro che emerge dall'analisi del contesto, dalla valutazione dell'ambiente di controllo e dalla identificazione dei rischi, dei soggetti e dei reati potenziali, sono stati identificati e delineati i sistemi e i meccanismi di prevenzione di cui Lucart S.p.A. è dotata.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

8.1. Assetto di governance

In base alle previsioni dello Statuto aziendale sono Organi della Società Lucart S.p.A.:

- L'Assemblea dei Soci;
- Il Consiglio di Amministrazione;
- Il Collegio Sindacale.

Fermo restando il dettato normativo di cui all'art. 5 del Decreto 231/01 e la relativa prassi applicativa, i criteri che in Lucart S.p.A. consentono di individuare e di identificare i soggetti in posizione apicale possono essere così sintetizzati:

- collocazione gerarchica al vertice della Società (componente del Consiglio di Amministrazione);
- assegnazione, nell'ambito delle attribuzioni del Consiglio, del ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, Consigliere Delegato;
- assegnazione di poteri che consentono di svolgere talune attività, anche verso l'esterno (es. stipula di contratti, poteri di spesa, rapporti con la P.A.), con un margine di autonomia decisionale.

È pertanto possibile identificare i soggetti apicali avvalendosi dell'organigramma aziendale, accessibile a tutti i dipendenti di Lucart S.p.A., nonché delle procure e delle deleghe rilasciate.

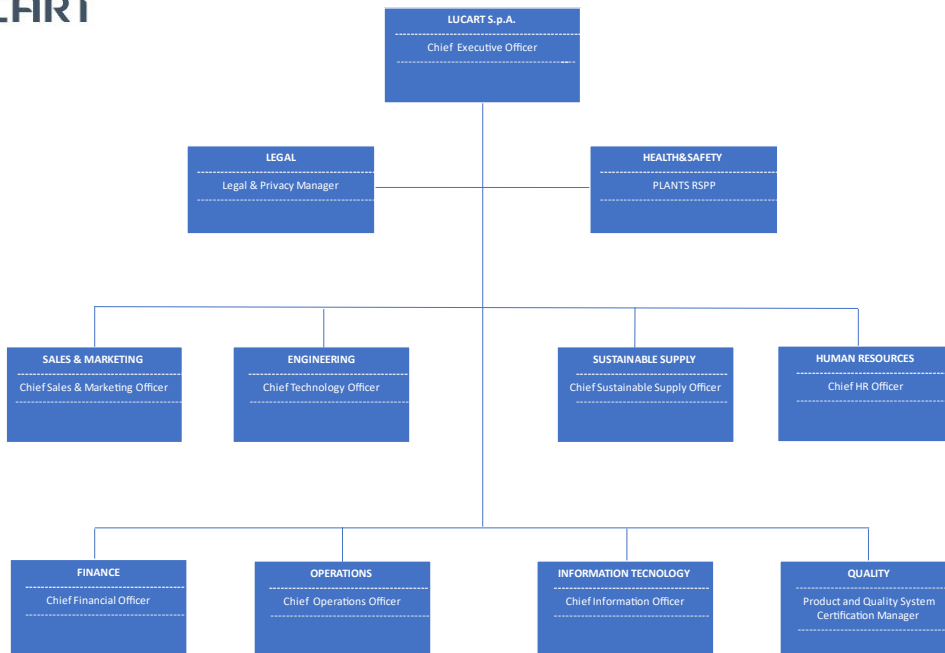
8.2. Definizione di responsabilità, unità organizzative

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto, come da art. 16 dello Statuto, in numero compreso tra 3 e 7.


Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed Amministratore Delegato ha la legale rappresentanza della Società.

La Società ha una struttura articolata in più livelli gerarchici, con suddivisione in aree funzionali a capo delle quali è assegnato un Dirigente o un Quadro.

La struttura organizzativa di 1° livello gerarchico, alla data di approvazione della presente versione del Modello organizzativo 231, è qui rappresentata e pubblicata su sito web aziendale nonché, in versione nominativa, su rete aziendale.



La definizione dei ruoli e delle responsabilità attinenti ciascuna area viene declinata attraverso organigrammi di I° e II° livello e Job Description, documenti facenti parte del Sistema di gestione aziendale.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

9. PRINCIPI GENERALI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO.

Il modello adottato da Lucart S.p.A. si conforma ai principi di controllo previsti dalle linee guida Confindustria secondo cui:

- Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua.
- Nessuno può gestire in autonomia un intero processo.
- I controlli devono essere documentati.


Più in dettaglio per assicurare il rispetto dei suddetti principi il Modello adottato assicura quanto segue:

- adeguata autorizzazione per tutte le operazioni e ricostruibilità del processo autorizzativo (accountability);
- documentabilità delle operazioni al fine di assicurare che ogni operazione sia adeguatamente tracciata e ricostruibile anche a posteriori;
- attuazione del principio della separazione dei compiti: nessuno deve essere in grado di gestire in maniera esclusiva un processo separando, per quanto possibile le varie fasi di proposta, decisione, attuazione, controllo, contabilizzazione;
- integrità delle registrazioni contabili sia nella fase di processamento che, successiva, di archiviazione;
- scelta trasparente, motivata e autorizzata dei dipendenti e dei collaboratori non dipendenti (fornitori, consulenti, etc.) basata su requisiti generali oggettivi e verificabili (competenza, professionalità, esperienza, onorabilità);
- compensi a terzi congrui rispetto alle prestazioni rese (condizioni di mercato) ed evidenza oggettiva della prestazione resa;
- sistemi premianti per i dipendenti congrui e basati su targets ragionevoli;
- impiego e utilizzo di risorse finanziarie previsto entro limiti quantitativamente e qualitativamente determinati (business plan, piano degli investimenti approvati);
- documentabilità delle uscite finanziarie le quali devono essere preventivamente autorizzate e inequivocabilmente riferibili ai soggetti emittente e ricevente e alla specifica motivazione;
- svolgimento di controlli a diversi livelli, a presidio della compliance e del rispetto delle procedure interne.

10. STRUTTURA DEI CONTROLLI

La struttura dei controlli adottata in Lucart S.p.A. si compone di:

Controlli di primo livello: sono controlli cosiddetti di linea, di tipo tecnico-operativo, sul corretto e regolare andamento dei processi interni, svolti dalle persone o dalle strutture

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

che hanno la responsabilità dell'attività.

Possono essere previsti dalle procedure aziendali e da quelle informatiche. Si possono esplicitare in:

- controlli informatici, segnalazioni di anomalie ed errori, blocco del flusso procedurale; sono inseriti nell'ambito di sistemi procedurali automatici che consentono la verifica immediata delle elaborazioni e dei dati da parte di chi sta effettuando i trattamenti;
- controlli diretti sulla supervisione delle attività e la loro conduzione in linea con le finalità aziendali. Di norma sono svolti dal responsabile di un'area funzionale o dal Dirigente rispetto all'attività svolta dal proprio personale nel corso delle attività e si possono evidenziare attraverso l'apposizione di firme /sigle sui documenti predisposti (in particolare per documenti che impegnano l'azienda verso l'esterno) o attraverso altre modalità anche di tipo informatico.

La verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla salute e sicurezza ed in materia ambientale sono realizzate dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (ad esempio i delegati del datore di lavoro, i dirigenti ed i preposti, il RSPP).

Controlli di secondo livello: sono verifiche effettuate da unità diverse da quelle operative sul regolare espletamento delle attività e sul corretto rispetto delle procedure ed utilizzo delle deleghe. Anche tali controlli sono spesso disciplinati da apposite procedure e norme interne e possono essere effettuati anche attraverso sistemi informativi. Sono controlli che rispondono al principio di separazione dei compiti. Rientrano in questo ambito l'attività svolta dai controller nell'ambito delle attività di controllo di gestione.

Controlli di terzo livello: sono volti ad individuare andamenti anomali, violazione delle procedure e della regolamentazione e a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Pur essendo controlli interni sono svolti da entità indipendenti.


Tali controlli in Lucart S.p.A. sono assicurati negli ambiti di rispettiva competenza da:

- Organismo di vigilanza 231;
- Collegio Sindacale;
- Società di revisione del bilancio;
- (Eventuali) Attività di auditing interno che ha il compito di valutare l'adeguatezza dei controlli interni dell'organizzazione finalizzati alla corretta gestione dei rischi aziendali (c.d. funzione di assurance) svolta, su specifico mandato del CdA, da soggetti interni o esterni in possesso di adeguata qualifica.

A tali strutture si affianca e collaborano le funzioni di audit previste dal sistema di gestione aziendale per la qualità, l'ambiente, la salute e sicurezza basato sulle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001 e UNI CEI EN ISO 50001.

11. PRINCIPALI RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Nello svolgimento delle proprie funzioni, tutto il personale Lucart S.p.A. si attiene alle


	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

disposizioni legislative applicabili negli ambiti di operatività aziendali.

La responsabilità di tenere sotto controllo ed aggiornare i riferimenti legislativi applicabili ai propri processi e procedure è dei singoli responsabili di funzione.

Di seguito si riportano, a titolo indicativo e non esaustivo, le principali fonti legislative applicabili al contesto aziendale, vigenti alla data di approvazione del modello:

- Normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (es. D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i.);
- Normativa ambientale (es. D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 s.m.i.);
- Normativa in materia di rifiuti, in particolare Direttiva 2008/98/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008 s.m.i.;
- DM 10 marzo 1998 e decreti successivi vigenti in materia di antincendio;
- Normativa in materia di Privacy (Reg. UE 2016/679 recepito in Italia con il D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101);
- Normativa applicabile in ambito societario, civilistico e penalistico;
- Normativa a carattere societario e fiscale (es. Codice Civile, Testo Unico delle Imposte sui Redditi, D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Normativa vigente in materia di amministrazione e gestione del personale (fonti del Diritto del Lavoro, CCNL, Statuto dei Lavoratori);
- Codice del consumo - Decreto Legislativo 6 settembre 2005, n. 206;
- Codice doganale - Regolamento (UE) n. 952/2013 del parlamento europeo e del consiglio del 9 ottobre 2013 che istituisce il codice doganale dell'Unione;
- Normativa a garanzia della concorrenza - Legge 10 ottobre 1990, n. 287;
- Regolamento (UE) n. 995/2010 del parlamento europeo e del consiglio del 20 ottobre 2010 che stabilisce gli obblighi degli operatori che commercializzano legno e prodotti da esso derivati ("Timber regulation");
- D.M. 22 settembre 2020, n. 188 "End of waste di carta e cartone";
- Normativa sui materiali a contatto con gli alimenti:
 - o Regolamento (CE) n. 1935/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 ottobre 2004 riguardante i materiali e gli oggetti destinati a venire a contatto con i prodotti alimentari;
 - o Regolamento (CE) n. 2023/2006 della Commissione, del 22 dicembre 2006, sulle buone pratiche di fabbricazione dei materiali e degli oggetti destinati a venire a contatto con prodotti alimentari;
 - o DM del 21/03/1973 Disciplina igienica degli imballaggi, recipienti, utensili, destinati a venire in contatto con le sostanze alimentari o con sostanze d'uso personale;
 - o DPR 23 agosto 1982, n. 777 Attuazione della direttiva (CEE) n. 76/893 relativa ai materiali e agli oggetti destinati a venire a contatto con i prodotti alimentari;

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

- D.Lgs 10 febbraio 2017, n. 29 Disciplina sanzionatoria per la violazione di disposizioni di cui ai regolamenti (CE) n. 1935/2004, n. 1895/2005, n. 2023/2006, n. 282/2008, n. 450/2009 e n. 10/2011, in materia di materiali e oggetti destinati a venire a contatto con prodotti alimentari e alimenti;
- Regolamento (CE) n. 1223/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio del 30 novembre 2009, sui prodotti cosmetici;
- Regolamento (UE) 2017/745 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2017, relativo ai dispositivi medici;
- Regolamento (UE) n. 528/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 maggio 2012, relativo alla messa a disposizione sul mercato e all'uso dei biocidi;
- D.Lgs 3 settembre 2020, n. 116 Attuazione della direttiva (UE) 2018/851 che modifica la direttiva 2008/98/CE relativa ai rifiuti e attuazione della direttiva (UE) 2018/852 che modifica la direttiva 1994/62/CE sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio;
- Normativa in materia di Whistleblowing (Direttiva (UE) 2019/1937 recepita con Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24).

12. ATTIVITÀ DI ANALISI DEI RISCHI PREVISTI DAL D.LGS 231/01.

Ad un gruppo di lavoro interno alla Società, ai fini della revisione del Modello, è stato affidato il compito di analizzare il contesto, identificare gli ambiti aziendali maggiormente esposti alle conseguenze sanzionatorie previste dal decreto e determinare l'entità dei rischi rilevanti.

L'attività è stata svolta secondo la metodologia definita nell'Allegato 1 alla Parte Speciale del Modello stesso ("Metodologia di analisi e valutazione dei rischi").


13. PROCESSI AZIENDALI E REATI APPLICABILI

Nell'ambito dell'attività di analisi dei rischi sono stati identificati e mappati i processi aziendali, rispetto ai quali è stata svolta l'analisi delle attività sensibili ai fini della commissione dei reati previsti dal Decreto.

Di seguito si riporta l'elenco dei processi aziendali⁴ specificando che maggior dettagli sono contenuti nell'allegato 2 alla parte speciale del Modello, denominato "Documento di analisi e valutazione dei rischi (risk assessment)":

1. Strategia e controllo dell'azienda

⁴ Rispetto alla metodologia utilizzata per l'identificazione dei processi aziendali, l'elenco riportato è relativo alla categoria dei "Macro Processi", a cui segue, per ciascuno di essi, un ulteriore livello di dettaglio che corrisponde ai "Processi", evidenziato nell'Allegato 2 alla parte speciale.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

2. Governance e compliance
3. Progettazione dei prodotti
4. Gestione marketing e vendite
5. Gestione della supply chain
6. Gestione degli acquisti
7. Gestione della produzione
8. Gestione finanziaria
9. Gestione delle risorse umane
10. Gestione ICT
11. Gestione degli asset aziendali
12. Gestione della Qualità e dell'Ambiente
13. Gestione del sistema salute e sicurezza
14. Gestione della comunicazione esterna

Con specifico riferimento alla realtà di Lucart S.p.A., è astrattamente ipotizzabile la commissione solo di alcune categorie di reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 ed in particolare nel corso dell'analisi dei rischi sono state individuate quelle categorie di reati (o singoli reati) i quali risultano concretamente non applicabili in funzione della tipologia di Ente o dell'attività svolta.

La parte speciale del Modello fornisce completa indicazione dei reati non configurabili e delle relative motivazioni, così come di quelli configurabili con l'analisi delle concrete modalità di realizzazione.

L'Organismo di Vigilanza individuerà di volta in volta le attività che, a seconda dell'evoluzione legislativa e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società, dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi rilevanti, curando anche che vengano presi, a cura del CdA, gli opportuni provvedimenti di adeguamento del Modello.


14. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO

I comportamenti tenuti da tutto il personale ("**Dirigenti e Dipendenti**") e dagli amministratori, da coloro che agiscono, anche nel ruolo di agenti o consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società ("**Consulenti**") nonché dalle altre controparti contrattuali della Società, quali, ad esempio, "**Partner**" devono essere conformi alle regole di condotta previste nel Modello (di seguito le "**Regole di Condotta**"), finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati.

Le *regole di condotta* contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico adottato dal CdA di Lucart S.p.A., in veste di subholding industriale del Gruppo, come si è già anticipato in Premessa (di seguito il "**Codice Etico**").

Va comunque precisato che il Modello e il Codice Etico, seppur complementari, hanno una portata diversa; in particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale, ed ha lo scopo di esprimere principi generali che la

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

Società riconosce come propri ed i criteri di condotta sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dirigenti, Dipendenti, Organi sociali, Consulenti e Partner;

- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato, ed ha lo scopo di consentire alla Società di usufruire dell'esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.

Il Codice Etico può essere aggiornato su iniziativa del CdA in modo disgiunto ed autonomo rispetto al Modello organizzativo 231.

15. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI

15.1. *Composizione e regole*


Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato ad un organismo della Società dotato di autonomia, professionalità e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni.

Ai fini di cui al punto precedente Lucart S.p.A. istituisce un "Organismo di Vigilanza" (di seguito anche OdV) – regolato dalle disposizioni che seguono:

- il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, scelto sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale;
- la delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza determina anche il compenso e la durata dell'incarico;
- per assicurare l'indipendenza e l'autonomia rispetto all'organo da cui viene nominato, la durata in carica dell'Organismo è, di norma, triennale e prescinde dalla durata in carica del CdA stesso;
- i suoi membri possono essere revocati solo per giusta causa. Il membro revocato viene tempestivamente sostituito e resta in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza in vigore al momento della sua nomina;
- l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al CdA.

L'Organismo di Vigilanza è composto, nel rispetto dei requisiti di cui al punto precedente, da uno o più soggetti esterni, in possesso di requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e in grado di assicurare la necessaria continuità d'azione, e può essere composto anche da uno o più soggetti appartenenti al personale della Società purché con inquadramento idoneo (almeno livello di quadro) e privo di potere decisionale nelle aree e per le attività individuate come sensibili alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dal Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

Al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale, approvato dal CdA, su proposta dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di darne informazione al CdA nel corso della riunione immediatamente successiva.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.


L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo esistenti nella Società.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

15.2. Cause di ineleggibilità e di decadenza

Sono causa di ineleggibilità dei membri dell'Organismo le seguenti:

- le medesime circostanze riferite agli Amministratori di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- il provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231 del 2001;
- il provvedimento di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- il provvedimento di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" per reati che, pur non essendo inseriti nel catalogo previsto dal D.Lgs. 231, sono particolarmente lesivi del requisito di onorabilità (es. truffa aggravata);
- il provvedimento di condanna di un Ente/Società per la quale il soggetto svolge o ha svolto l'incarico di membro dell'OdV ai sensi del Decreto, anche se non divenuta irrevocabile, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con il CdA o altri soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società che ne compromettano l'indipendenza.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

Ciascun componente dell'OdV rilascia, prima della nomina, apposita dichiarazione di insussistenza di cause di ineleggibilità, resa ai sensi del DPR 445/00. La Società si riserva di effettuare verifiche in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese.

Per tutelare l'Organismo di Vigilanza dal rischio di una ingiustificata revoca del mandato conferito ad uno dei suoi componenti da parte del CdA, viene stabilito che quest'ultimo potrà deliberarne la revoca soltanto per giusta causa. Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione ovvero una grave infermità che rende il componente dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- l'attribuzione al componente dell'organismo di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, iniziativa e controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'organismo di vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo così come definiti nel modello;
- il concretizzarsi di una delle cause di ineleggibilità sopra indicate;
- il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute ovvero l'inadempimento degli obblighi in capo all'Organismo così come definiti nella procedura adottata dalla Società per la gestione delle segnalazioni, compreso la violazione dell'obbligo di riservatezza nei confronti dell'identità del segnalante (PG020_Procedura per la segnalazione di violazioni);
- la condotta volta ad ostacolare la segnalazione whistleblowing, anche se integrata nella forma del tentativo.


Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata al CdA ed agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

In via cautelativa, in casi particolari come ad es. nel corso di un procedimento giudiziario e nelle more della sentenza, il CdA potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione delle funzioni e/o dei poteri di un componente dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un *interim* o la revoca dei poteri.

15.3. Poteri e funzioni

L'OdV, nel perseguimento della finalità di vigilanza sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate. In particolare, i compiti dell'Organismo sono i seguenti:

- vigilanza sull'effettività del Modello 231; monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;


	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;
- promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello 231;
- approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell’ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito “Piano di attività”), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno;
- attuazione del Piano di Attività e dell’attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- esame delle risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- elaborazione di proposte di regolamenti, direttive, procedure per le funzioni aziendali da sottoporre ad approvare da parte del CdA o di altro organo a ciò preposto;
- cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei suddetti compiti l’organismo:

- svolge periodica attività di audit, la cui cadenza è determinata in considerazione dei vari processi aziendali e del relativo livello di rischio;
- ha pieno e incondizionato accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- può chiedere informazioni o l’esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti della Società, nonché a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o alle stesse sovrintenda;
- qualora necessario, può chiedere informazioni o l’esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, al Collegio Sindacale, alla società di revisione;
- può chiedere informazioni o l’esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni alla Società ed in genere a tutti i soggetti tenuti all’osservanza del Modello;
- riceve periodicamente informazioni dai responsabili delle attività a rischio;
- può rivolgersi, dopo averne informato il CdA, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- sottopone al CdA le proposte di adozione di procedure sanzionatorie;
- sottopone il Modello a verifica periodica e ne propone l’aggiornamento.

Per garantire un efficace ed effettivo svolgimento delle proprie funzioni, oltre alle eventuali disposizioni generali dettate dal CdA, tale Organismo stabilisce apposite regole operative ed adotta un proprio regolamento interno al fine di garantire la massima autonomia organizzativa e d’azione del soggetto in questione.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

15.4. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie funzioni ed i propri poteri secondo le modalità previste dal regolamento, predisposto dallo stesso Organismo di Vigilanza e da esso approvato all'unanimità.

Il regolamento deve assicurare continuità ed efficacia all'azione dell'Organismo di Vigilanza; a tal fine il regolamento dovrà almeno prevedere:

- la gestione della documentazione relativa alle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza e le modalità di archiviazione;
- le modalità di raccolta, trattamento e archiviazione delle eventuali comunicazioni, anche anonime, che segnalino circostanze rilevanti per l'attuazione del Modello o per la responsabilità amministrativa della Società;
- la gestione delle segnalazioni ricevute ed i rapporti di scambio informativo con gli altri organi di controllo interno.

In nessun caso il regolamento potrà essere contrario ad una delle disposizioni contenute nel presente documento "Modello organizzativo, parte generale".

15.5. Informativa all'Organismo di Vigilanza

I soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti, anche solo potenziali, non in linea con quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza.

A tale scopo, la Società mette a disposizione diversi canali attraverso cui è possibile informare l'Organismo di vigilanza.

15.5.1 Le segnalazioni- Whistleblowing


Tutti i soggetti destinatari delle previsioni del Modello o comunque ricompresi nell'ambito di applicazione del D.lgs. n. 24 del 2023, devono comunicare all'Organismo di Vigilanza, senza ritardo e con l'osservanza dei mezzi e delle modalità previsti nella procedura PG020 Procedura per la segnalazione di violazioni (le "segnalazioni"), ogni fatto e notizia relativi ad eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità della Società, ai sensi del D.Lgs. 231/2001; l'intento è quello di favorire una collaborazione attiva, facendo emergere quei fatti o comportamenti che possano far sorgere il sospetto di trovarsi di fronte ad un atto illecito o comunque non in linea con i principi e le regole prefissate nell'ambito del Modello.

La gestione delle segnalazioni previste dal Modello tiene conto del D. lgs. n. 24 del 2023 che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937.

Di conseguenza i soggetti segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione.

L'utilizzo dello strumento della Segnalazione è rigorosamente limitato alla comunicazione di fatti o comportamenti che:

- siano gravi o seri per l'interesse generale della Società;
- siano stati direttamente constatati da chi effettua la segnalazione;

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

- siano fondati e veritieri.

Il sistema disciplinare della Società (vedi paragrafi 16 e 17 del presente documento) prevede sanzioni o misure specifiche, a seconda del soggetto che commette la violazione del Modello e/o della Procedura PG020, nei casi di omessa informativa all’OdV, messa in atto di atti di ritorsione nei confronti del segnalante, effettuazione di segnalazioni con dolo o colpa grave che si rivelano infondate e messe in atto per arrecare danno o pregiudizio al soggetto segnalato o a terzi, accertata condotta volta ad ostacolare la segnalazione, anche se integrata nella sola forma del tentativo, accertata violazione dell’obbligo di riservatezza nei confronti del segnalante.

La Società adotta misure idonee a che sia sempre garantita la riservatezza circa l’identità di chi trasmette all’Organismo di Vigilanza informazioni, purché veritiere e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

A tale scopo ha adottato, in conformità alla normativa applicabile, quale canale interno di segnalazione, un sistema elettronico di segnalazione, in forma scritta oppure orale, tramite una piattaforma informatica esclusivamente dedicata, sviluppata per soddisfare le più rigide esigenze in fatto di sicurezza e riservatezza, punto essenziale della procedura di whistleblowing. La gestione degli accessi e dei dati avviene infatti nel più rigoroso rispetto del quadro normativo ed è certificata dai più rigorosi standard della norma ISO/IEC 27001 (Sistema di Gestione delle Informazioni) che garantiscono l’integrità e la riservatezza dei dati trattati.


Tale piattaforma è raggiungibile attraverso l’indirizzo <https://lucartgroup.segnalazioni.net/>.

La Società ha adottato una procedura interna per la segnalazione di violazioni whistleblowing che è reperibile all’indirizzo web della piattaforma suddetta, sul sito web del titolare, nonché, per chi vi ha accesso, sulla rete intranet aziendale (PG020_Procedura per la segnalazione di violazioni).

Le segnalazioni ricevute sono processate dall’Organismo di Vigilanza, il quale dà atto, attraverso i propri verbali e altra documentazione specifica, delle attività successive svolte, nonché dell’esito conclusivo della segnalazione effettuata, nel rispetto di quanto indicato nella procedura PG020.

15.5.2 Altre modalità di informativa all’Organismo di Vigilanza

È possibile comunicare con l’Organismo di Vigilanza anche attraverso l’indirizzo e-mail dedicato (odv.lucart@lucartgroup.com), che può essere utilizzato anche per richiedere un incontro in presenza. Questa soluzione, tuttavia, non permette di garantire pienamente la riservatezza dell’identità del Segnalante e non potrà godere delle tutele previste per il whistleblower.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024


15.5.3 I flussi informativi verso l'OdV

Gli stessi soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello sono tenuti inoltre a mettere a disposizione dell'Organismo in modo tempestivo le informazioni ed i dati (le "informazioni") da questo richiesti nel corso delle attività di vigilanza.

A questo scopo l'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle attività di vigilanza e controllo sull'applicazione del Modello, richiede appositi flussi informativi periodici da parte delle diverse aree aziendali, al fine di assicurare una corretta informazione su tutte le situazioni che possano avere una rilevanza diretta o indiretta rispetto alle finalità del Modello stesso. Tali flussi informativi sono analizzati dall'Organismo di Vigilanza, il quale potrà adottare ulteriori forme di accertamento attraverso appositi Audit o richiedere ulteriori approfondimenti.

Gli elenchi di informazioni di seguito riportati non sono da considerarsi esaustivi, essendo facoltà dell'Organismo di Vigilanza richiederne ulteriori alle funzioni aziendali preposte; ciò in considerazione dell'autonomo potere di iniziativa e controllo riconosciuto dal decreto stesso all'Organismo di Vigilanza:

- modifiche allo Statuto aziendale ed al sistema di deleghe e procure aziendali;
- modifiche organizzative significative che possono comportare una variazione del risk assessment;
- verbali del Consiglio di Amministrazione;
- procedimenti disciplinari nonché eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- procedimenti legali avviati a carico di Lucart S.p.A., di un suo amministratore, dipendente o dirigente che possono avere attinenza in relazione all'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e del Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti e/o dirigenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- rapporti o relazioni preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme previste dal Modello;
- rilievi significativi effettuati dal Collegio Sindacale e/o dalla società di revisione a seguito delle attività di verifica e di revisione da questi effettuate;
- esito di accertamenti da parte di autorità di controllo in ambito amministrativo/fiscale, della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in ambito ambientale e in ogni altro ambito da cui possa derivare una forma di responsabilità amministrativa dell'ente;
- incidenti ed eventi critici in materia di salute e sicurezza, ambiente, informatica e trattamento dei dati personali da cui possa derivare una forma di responsabilità amministrativa dell'ente.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024


15.6. Informativa dall'Organismo di Vigilanza al CdA

L'Organismo di Vigilanza redige annualmente una relazione sull'attività compiuta e la presenta al CdA e per conoscenza al Collegio Sindacale. L'Organismo, ogni volta ne ravvisi la necessità, può comunque effettuare segnalazioni al CdA e proporre modifiche e/o integrazioni al Modello Organizzativo.

Almeno con cadenza semestrale, l'Organismo di Vigilanza fornisce al CdA, al Collegio Sindacale e al Responsabile dell'Ufficio Legale e Compliance un report riepilogativo delle segnalazioni whistleblowing ad esso pervenute e della relativa gestione.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al CdA le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello e del Codice Etico;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività di rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

16. SISTEMA DISCIPLINARE

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, attuazione e mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo, ex art. 6 D.Lgs. 231/01, è l'esistenza di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e organi societari, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello organizzativo, delle procedure da questo richiamate e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio; tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.


L'esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati, ovvero delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti apicali, è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica. In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all'applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi.

Naturalmente, la risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale applicabile (CCNL Carta e Cartotecnica per i dipendenti e CCNL dei Dirigenti Industria).

Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, sono sottoposti al Sistema Disciplinare:

- i componenti dell'organo amministrativo;
- il personale dipendente con qualsivoglia tipo di inquadramento (dirigenziale e non).

Sono inoltre soggetti a tale disciplina i collaboratori, gli agenti, i consulenti, i fornitori, ovvero qualsivoglia soggetto che instauri con la società un rapporto contrattuale, in forza delle apposite clausole inserite nei rispettivi contratti/incarichi.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

16.1. Criteri di valutazione della violazione

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito indicate variano in relazione:

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

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.


Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai soggetti apicali della Società.

16.2. Violazione del modello

Lucart S.p.A. porta a conoscenza dei dipendenti, mediante gli strumenti più opportuni, il Modello ed informa e forma adeguatamente i dipendenti sui relativi contenuti.

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni disciplinari:

- a) violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Codice Etico e/o violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico;
- b) mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- c) mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice Etico e/o nel Modello da parte del personale dipendente;
- d) commissione, anche in forma tentata, di reati che possano determinare la responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto;
- e) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, delle procedure e dei protocolli operativi, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
 - espongono l'Ente ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico dell'Ente di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni;

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

- f) la mancata partecipazione, dovuta ad assenza ingiustificata, ai programmi di formazione posti in essere dall'Ente in relazione all'argomento in oggetto.
- g) omessa informativa all'OdV, nonché al CdA, di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita durante lo svolgimento delle attività;
- h) messa in atto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di colui che effettua segnalazioni di condotte illecite o inerenti a violazioni del Modello Organizzativo (c.d. Whistleblower) verso l'Organismo di Vigilanza;
- i) effettuazione di segnalazioni, all'Organismo di Vigilanza con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate e che non si fondano su fatti precisi e concordanti;
- j) effettuazione di segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di arrecare danno o pregiudizio al segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentalizzazione dell'istituto del Whistleblowing;
- k) condotta volta ad ostacolare la segnalazione, anche nella forma del tentativo;
- l) violazione dell'obbligo di riservatezza nei confronti dell'identità del soggetto segnalante.

16.3. Procedure applicative


Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura disciplinare stabilita dal CCNL vigente. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla attività di accertamento sulla segnalazione ricevuta e alla eventuale procedura di contestazione;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile e con le modalità in esso previste.

L'eventuale sanzione disciplinare irrogata viene comunicata all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e i soggetti che hanno titolo (Amministratore Delegato, Chief Human Resource Officer), provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari ed alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

In caso di notizia di violazione riguardante un soggetto esterno alla Società (es. consulente, collaboratore, fornitore), si applica quanto previsto al paragrafo 17.5.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

17. APPARATO SANZIONATORIO


17.1. Sanzioni per i dipendenti

A tutti i dipendenti inquadrati come operai, impiegati o quadri, si applicano, nel rispetto dei diritti sanciti dallo Statuto dei Lavoratori e nel rispetto dell'apparato sanzionatorio previsto dal CCNL di riferimento, le seguenti sanzioni:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di tre giorni;
- il licenziamento disciplinare con preavviso.
- il licenziamento disciplinare senza preavviso.

In particolare:

- a) Rimprovero verbale o scritto per le mancanze lievi, nel caso di prima mancanza.
Verrà applicata la sanzione del biasimo inflitto verbalmente o per iscritto nelle ipotesi in cui il lavoratore, nel caso di prima mancanza, adotti un comportamento non conforme ai principi e norme comportamentali previste nel Codice Etico e nelle procedure richiamate dal Modello, in relazione ad attività che non rientrano di per sé nelle aree sensibili, individuate come rilevanti nell'analisi del rischio-reato effettuata ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- b) Multa in misura non eccedente l'importo di tre ore della normale retribuzione. Verrà applicata la sanzione della multa in misura non eccedente l'importo di tre ore della normale retribuzione nelle ipotesi di recidiva nelle mancanze già punite con il rimprovero oppure nei casi in cui il lavoratore:
 - ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure che regolano l'attività nelle aree sensibili, così come individuate nel Modello;
 - violi le norme comportamentali fissate dal Codice Etico e nelle procedure richiamate dal Modello, anche in relazione ad attività che rientrano di per sé nelle aree sensibili, individuate come rilevanti nell'analisi del rischio/reato effettuata ai sensi del D.Lgs. 231/01;
 - in violazione del dovere di diligenza, non informi l'Organismo di Vigilanza di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi-penali rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
 - violi le norme ed i principali obblighi posti dall'articolo 20 del decreto 81 del 2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- c) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di tre giorni. Verrà applicata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 3 giorni al lavoratore in caso di recidiva, nell'anno solare, delle condotte sanzionate con la multa.
- d) Licenziamento disciplinare con preavviso. Verrà applicato il provvedimento di licenziamento con preavviso in caso di infrazioni di maggior rilievo ma che non

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di licenziamento senza preavviso. Si potrà applicare il provvedimento nei casi di recidiva nella medesima mancanza che abbia generato già una sospensione nei sei mesi precedenti o a due sospensioni nei 24 mesi precedenti.

e) Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

In applicazione dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo ed in particolare col rispetto delle norme procedurali poste a garanzia dei lavoratori, verrà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, nelle ipotesi in cui il lavoratore:


- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, commettendo in modo inequivocabile uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D.Lgs. 231/01 nei confronti dell'Ente tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico e le procedure richiamate nel Modello, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D.Lgs. 231/01 nei confronti dell'Ente;
- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'azienda di misure previste dal D.Lgs. 231/01, anche in via cautelare.

17.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni del Modello Organizzativo e delle procedure da questo richiamate da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare l'adozione di sanzioni di natura disciplinare.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, oltre che per le medesime fattispecie applicabili ai dipendenti, anche nei casi seguenti:

- omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di “responsabile gerarchico” sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

Qualora il Dirigente violi le disposizioni del Modello ponendo in essere condotte, commissive od omissive, che, valutate complessivamente sulla base dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, avrebbero comportato, per le altre categorie di lavoratori subordinati, il licenziamento ovvero, comunque, impedisca dolosamente, nell'area di propria competenza, l'applicazione delle misure previste dal Modello medesimo, il suo rapporto con l'azienda potrà essere risolto, conformemente alle previsioni di legge, venendo meno il necessario rapporto fiduciario.

La valutazione e la decisione circa le sanzioni applicabili ai Dirigenti, così come l'annotazione di eventuali infrazioni, spetta al CdA.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

17.3. Sanzioni nei confronti degli amministratori

Lucart S.p.A. valuta con estremo rigore ogni violazione presente nel Modello realizzata da coloro che rivestono ruoli di amministrazione e rappresentanza in seno alla Società, e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi opera nell'ente ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

L'OdV, adeguatamente informato a seguito di accertamento di una violazione delle procedure del presente Modello Organizzativo 231 da parte di un Amministratore, ne fornisce comunicazione formale al CdA ed al Collegio Sindacale, per l'assunzione delle decisioni appropriate che potranno riguardare l'applicazione di sanzioni quali la sospensione del compenso o la revoca degli incarichi conferiti dal Consiglio stesso.

Per violazioni ritenute gravi e particolarmente lesive della reputazione aziendale il CdA potrà richiedere la convocazione dell'assemblea dei soci; allo stesso modo l'OdV, in caso di inerzia del CdA o nel caso di irregolarità commesse da una pluralità di amministratori, potrà inviare apposita informativa direttamente ai singoli soci e/o al Collegio Sindacale, ai fini della convocazione dell'assemblea stessa.


In detta assemblea verrà formalizzata ai soci la violazione contestata all'Amministratore, affinché essa possa agire ex artt. 2393 e 2393bis c.c. con azione di responsabilità nei confronti dell'Amministratore stesso.

Contestualmente verrà verbalizzata l'apertura della procedura disciplinare al fine di notiziare, se frattanto stipulata apposita polizza, la compagnia Assicurativa che copre i rischi ex D.Lgs. 231/2001.

17.4. Misure disciplinari nei confronti dei componenti del collegio sindacale

Qualora a commettere la violazione siano uno o più componenti del Collegio Sindacale, deve esserne data immediata comunicazione al CdA ed al Collegio Sindacale nella sua interezza mediante relazione scritta.

I soggetti destinatari dell'informativa potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e/o dalle norme del Codice Civile, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio,

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.


Il CdA, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza.

17.5. Misure nei confronti di consulenti, collaboratori e fornitori

La violazione da parte di consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Ente, delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello o dal Codice Etico e ad essi applicabili, o l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con l'Ente, dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di fornitura, appalto di beni e/o servizi, incarichi di consulenza, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, ecc., verranno predisposte apposite clausole, con cui il terzo – nei rapporti con l'Ente – si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel Modello nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto.

L'inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà all'Ente il diritto di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

18. INFORMAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello organizzativo e i documenti che ne fanno parte rispondono a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto e sono finalizzati a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che generano, oltre della responsabilità penale dei soggetti attivi, anche la responsabilità amministrativa della Società.

Per il Modello in particolare è prevista un'apposita attività di informazione e formazione, graduata in modo diverso in base al livello di responsabilità ed al ruolo rivestito dal personale, volta a rendere noti i contenuti del decreto e i suoi impatti per il personale di Lucart S.p.A.:

- Informazione di base a tutto il personale (neoassunti ed a seguito di ogni aggiornamento del Modello) con consegna del Codice Etico e di un estratto del Modello Organizzativo 231 e/o svolgimento un corso base online sui contenuti del Modello 231;
- Formazione di base al personale che riveste ruoli di responsabilità all'interno dell'organizzazione, sia in caso di nuove assunzioni che con cadenza periodica sui principi etici, sui contenuti del Codice Etico Aziendale e del Modello organizzativo adottato dalla società;
- Formazione specifica in particolari aree a rischio con focus sulle tipologie di reato ed i presidi preventivi adottati dalla Società.

La partecipazione alle iniziative formative pianificate dalla Società sul tema del Modello 231 è da considerarsi obbligatoria per tutto il personale destinatario.

Le modalità di comunicazione e informazione sono impostati dalla Società e rientrano nell'ambito di appositi programmi di aggiornamento professionale.

Informazione e comunicazione

L'adozione e l'aggiornamento del Modello Organizzativo viene comunicata a tutto il personale presente nella Società a seguito della sua approvazione e tale comunicazione (anche in funzione della tipologia di lavoratore) può avvenire mediante l'invio di una apposita e-mail, predisposizione di una comunicazione interna ad-hoc, pubblicazione nella intranet aziendale.


Per i nuovi dipendenti al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro viene consegnato il Codice Etico nonché una informativa sul Modello 231 con indicazioni sulle modalità per prendere visione della documentazione e con sottoscrizione dell'avvenuta ricezione e dell'impegno al rispetto delle relative prescrizioni.

Analoga procedura si applica ai rapporti di lavoro con stagisti/ altre forme di collaboratori.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto, del Modello e delle regole di condotta è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Essa può avvenire mediante diverse metodologie formative più o meno interattive (workshop, sessioni formative frontali, corsi e-learning in modalità sincrona o asincrona).

	Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01		
	PARTE GENERALE		
	MOG.1.0	Revisione N° 03	Data 30/05/2024

Eventuali sessioni formative di aggiornamento saranno effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello o al Codice Etico, ove l'OdV non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte.

19. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Modifiche e integrazioni e variazioni al presente Modello sono adottate dal CdA, direttamente o su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve, inoltre, essere tempestivamente modificato quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenere la sua efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

I responsabili delle funzioni aziendali, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di reati e, qualora riscontrino l'esigenza di modificarle e aggiornarle, presentano, di concerto con l'organo amministrativo, un rapporto documentato all'Organismo di Vigilanza, che provvede di conseguenza.

Gli Allegati, che costituiscono parte integrante del Modello, possono essere modificati, in ragione delle dinamiche organizzative, a cura della funzione aziendale competente anche senza modifica del Modello, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche apportate devono essere comunicate a tutte le risorse presenti in azienda con i supporti informativi o cartacei di volta in volta ritenute opportuni e efficienti dal CdA.

Allegati

Allegato 1 – Elenco dei reati previsti dal D.Lgs 231/01

Allegato 2 – Prospetto di sintesi delle sanzioni previste per categoria di reato