

Lovable Italy S.r.l.

Modello di Organizzazione, di Gestione e
Controllo di cui al decreto legislativo n. 231
dell'8 giugno 2001

- Parte Generale -

AGGIORNAMENTO DICEMBRE 2022

1. Introduzione

Definizioni e Glossario (copre le definizioni contenute nell'intero documento)

| Principali termini utilizzati nel Modello e loro significato | |
|---|---|
| Attività aziendale | Si intende l'ordinaria operazione aziendale svolta nell'ambito delle mansioni attribuite alla specifica Funzione aziendale. |
| Attività sensibile | Si intende un'operazione o una serie di operazioni svolte ordinariamente dal personale dipendente nell'ambito delle proprie mansioni e che, per la loro caratteristica, richiedono l'applicazione di specifici controlli al fine di limitare l'esposizione al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. |
| Authorization Matrix | Lo scopo della matrice di autorizzazione è fornire ai Dirigenti / Direttori / manager l'autorità di spendere i fondi aziendali e di assumere altri impegni finanziari e comunicazioni con gli stakeholder esterni. Le spese possono assumere la forma di esborsi correnti (come fatture e richieste di pagamento elettronico), cessioni di attività (come inventario o altri beni) o esborsi futuri (come impegni e contratti). |
| Amministratore Unico | Organo amministrativo della Società che dispone di tutti i poteri, senza limitazione alcuna, per l'amministrazione della Società e quindi con la facoltà di compiere tutti gli atti che siano ritenuti necessari per l'attuazione delle ed il raggiungimento dell' Oggetto Sociale, con l'esclusione soltanto di quelli riservati alle decisioni dei Soci per disposizioni di legge o di Statuto. |
| Country Manager | Il primo responsabile operativo dell'unità locale italiana del Gruppo a cui riportano in linea gerarchica o funzionale i membri del Leadership Team italiano (LT members) |
| Controllo interno | Si intende l'insieme delle Procedure aziendali poste in essere dai Consiglieri e dalla Dirigenza per garantire la corretta esecuzione delle Attività aziendali, l'affidabilità, l'accuratezza e la completezza delle informazioni, nonché la salvaguardia del patrimonio aziendale. |
| Decreto | Indica il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n° 231 e successive modificazioni e integrazioni. |
| Director/Direttori/Dirigenti | Si intendono i lavoratori preposti alla direzione di una o più Aree aziendali con autonomia decisionale a cui compete promuovere, gestire e coordinare la realizzazione degli obiettivi aziendali. |
| Disposizione aziendale | Una regola aziendale specifica e formalizzata in termini sintetici quale, ed esempio, un ordine di servizio. |
| Documento di valutazione dei rischi aziendali | Si intende il documento di cui agli artt. 17 e 28 del D.lgs. 81/08. |
| FD | Finance Director – Funzione che sovraintende le attività finanziarie, amministrative e contabili e di controllo di gestione |
| Finance | Attività connesse alla gestione amministrativa e di controllo aziendale svolte sotto la responsabilità del Finance Director |
| Funzione aziendale | Si intende una serie di attività che hanno la medesima natura, riunite tra loro perché riguardanti il medesimo oggetto operativo e finalizzate alla realizzazione degli obiettivi d'impresa. |
| GDPR | General Data Protection Regulation - – Nuovo regolamento europeo 679/2016 per la tutela dei dati personali |
| Global Business Standard Codice di Condotta globale. | Corrisponde al Codice Etico ed indica le Norme aziendali di condotta aziendale. Il documento include anche i principi etici della Società finalizzati ad evitare comportamenti che possono comportare le fattispecie di reato previste dal Decreto. |
| HR | Gestione delle Risorse Umane |
| IT | Si intende information technology – ovvero il settore specialistico riferito all'informatica. |
| Linee Guida di Confindustria | Si tratta delle linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate al 31 marzo 2008. |
| Leadership Team (LT) | Il Leadership team è l'organo di gestione operativa della Società a cui spetta la responsabilità di implementare la strategia operativa definita dal Gruppo DBI ed è composto dai Direttori o Manager Responsabili di ciascuna area operativa (Finance, Marketing, Sales, IT, HR, Supply Chain,) |
| Marketing Director | Funzione preposta alla gestione del team Marketing e Design ed all'organizzazione delle attività di marketing e di iniziative pubblicitarie. |
| Mappatura dei Rischi | Si intende la documentazione predisposta da LOVABLE che (i) analizza le attività "sensibili" della Società con riferimento ai rischi di commissione dei reati di cui al Decreto, (ii) ne sintetizza i protocolli posti in essere per contrastare i rischi di reato, (iii) rinvia, dove applicabile, alla documentazione più estesa dei controlli e delle procedure disponibile nel sistema aziendale, e (iv) indica analiticamente i livelli di responsabilità per la corretta applicazione delle regole aziendali. |
| Modello Organizzativo o Modello | Indica il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati predisposto dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001. |

| Principali termini utilizzati nel Modello e loro significato | |
|---|--|
| Supply Chain | È il settore aziendale che si occupa dell'attività di sviluppo prodotto e di approvvigionamento di prodotto finiti in collaborazione con le altre funzioni preposte del Gruppo DBI . |
| Organigramma | Si intende il sistema di rappresentazione delle varie funzioni aziendali organizzate per lo svolgimento dell'Attività aziendale secondo i relativi rapporti gerarchici intercorrenti. |
| Organismo di vigilanza oppure OdV | L'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo di cui all'art. 6 del Decreto nominato dalla Società. |
| Procedura | Un'insieme di regole aziendali codificate e da applicare nello svolgimento di una specifica Attività aziendale svolta da una Funzione aziendale. |
| Protocolli o Controlli preventivi | Si intendono le regole di controllo previste nello svolgimento di un'Attività aziendale e finalizzati a contrastare i rischi di commissione dei reati di cui al Decreto. |
| Pubblica Amministrazione oppure P.A. | Si intende quanto previsto nella Parte "A" – <i>Reati contro la Pubblica Amministrazione</i> all'interno della Parte Speciale del presente Modello Organizzativo. |
| Regolamento | Regolamento di funzionamento dell'Organismo di vigilanza predisposto dal medesimo. |
| Responsabile della Privacy | Si intende la persona preposta dal titolare del trattamento dei dati personali in base all'art. 29 della Legge 196/2003 (testo unico della privacy). |
| Retail Director Italy | Responsabile delle vendite per i canali Retail (Negozzi Diretti e Franchisee), Shop in Shop ed Outlets, riporta al Retail Director Europe ed al Country Manager Italy. |
| RSPP | Si tratta del responsabile del servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 2 lett. f) del TU. |
| Sales Director Wholesale | Direttore vendite per il canale wholesale - Funzione aziendale preposta alle vendite del canale dei negozi indipendenti multimarca, nei punti vendita di Ipermercati e Supermercati (Mass Market) e nuovi canali distributivi delle Farmacie e Parafarmacie (Pharma) e Drugstore |
| E-Commerce & CRM Manager | Funzione aziendale che sovrintende alle attività di vendita dei prodotti tramite il sito online www.Lovable.it ovvero tramite clienti terzi (Pure Players) operanti nel settore delle vendite su Internet (a titolo esemplificativo e non esaustivo Amazon, Zalando, etc) . La funzione sovrintende anche le attività di CRM (Customer Relationship Management) . |
| Sistema disciplinare | Si intende il sistema disciplinare di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo. |
| Società o LOVABLE | Indica LOVABLE Italy S.r.l. |
| Soggetti Apicali | Si intendono le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. di cui al l'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto. |
| Soggetti Subordinati | Si intendono le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali di cui al l'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto. |
| Soggetti destinatari | Sono i soggetti sia dipendenti che terzi rispetto alla Società ai quali sono indirizzati i principi etici, le istruzioni operative ed il Modello Organizzativo nel suo insieme, ciascuno secondo i livelli di responsabilità a loro attribuiti. |
| Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro oppure TU. | Si intende il D.lgs. n. 81/2008 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. |

2. Premessa

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n°231 ha introdotto nel nostro ordinamento la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. In base a tale nuova disciplina, nel caso in cui vengano commessi i reati previsti nel Decreto e secondo le condizioni ivi specificate, la Società (in quanto entità legale) può essere ritenuta direttamente responsabile, a meno che non dimostri di avere adottato un modello di organizzazione, di gestione e di controllo tale per cui l'azione sia stata commessa da una singola persona, in violazione alle disposizioni aziendali.

Lovable Italy S.r.l. (“Lovable”) ha adottato il presente Modello Organizzativo, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2011. Il Modello è stato successivamente aggiornato per intervenute modifiche legislative e/o cambi organizzativi.

La data di aggiornamento del Modello è indicata nella prima pagina della presente sezione.

Lovable confida sull'integrità del comportamento di tutti i propri dipendenti per mantenere un idoneo livello di applicazione delle disposizioni previste dal presente Modello Organizzativo.

3. Il contesto aziendale attuale

La società Lovable è controllata da DBI Commercial Europe S.a.r.l. appartenente al Gruppo DIM Brands International acquisito dal fondo di investimento Regent L.P. dal Gruppo Hanesbrands (NYSE: HBI).

Lovable gestisce le attività commerciali del settore intimo (non-activewear) principalmente sul mercato italiano.

Lovable è un marketer leader socialmente responsabile dell'abbigliamento di base e di uso quotidiano per le categorie Intimo uomo e donna, pigiama, maglieria, mare donna e uomo, calze, collant e intimo wellness riportanti i marchi Lovable, LVB, Playtex, DIM. E' presente in Italia nei canali distributivi del Dettaglio Tradizionale (merceria), Mass Market Pharma & Drugstore, Retail, Shop in Shop, Outlets, Pure Players, online website, ed in misura ridotta Export.

Ulteriori informazioni sulla società e le sue riconosciute iniziative di responsabilità sociale sono disponibili all'indirizzo www.Lovable.it/.

È possibile avere notizie aggiornate del Gruppo anche attraverso i social media ufficiali: Twitter (@Lovable), Facebook (www.facebook.com/lovable Official), Instagram (@Lovable Officials_) e LinkedIn

3.1 I principali aspetti di controllo e supervisione esercitati dal Gruppo

Il Gruppo Lovable attua un controllo rigoroso e formale per tutte le sue controllate attraverso una serie di procedure e policies che governano i vari processi aziendali. Il rispetto delle procedure e delle policies è periodicamente verificato dalle strutture di internal audit del Gruppo.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (CdA) al quale sono attribuiti i poteri previsti dallo Statuto sociale. Deleghe e procure vengono assegnate su delibera del CdA per tutte quelle operazioni che ne necessitano.

Lovable mantiene attiva una efficace separazione di ruoli e responsabilità tra le diverse funzioni aziendali (“Segregation of duties”) riflettendo questo nell’attribuzione di poteri di firma, autorizzazione e spesa.

Per quest’ultimo aspetto assume particolare importanza la specifica policy sulle autorizzazioni che stabilisce, per ciascuna categoria, le linee guida che indicano l’intervallo per il quale una persona può approvare una spesa. Se più individui sono elencati all’interno di una determinata soglia di approvazione, tutti devono fornire la propria approvazione.

Tutte le approvazioni devono essere documentate e l’approvazione deve essere supportata da idonea documentazione in fase di approvazione (fattura, contratto, ecc.). Realizzandosi così il principio della tracciabilità di ogni operazione realizzata.

L’attività della funzione di Audit interno assicura principalmente:

- l’integrità dei rendiconti finanziari, del processo di informativa finanziaria e dei sistemi di controllo contabile e finanziario interni della Società;
- la conformità della Società ai requisiti legali e normativi;
- le qualifiche e l’indipendenza del revisore dei conti indipendente;
- lo svolgimento della funzione di controllo interno della Società;
- la collaborazione con la società di revisione indipendente.

3.2 I principi etici di gruppo

Lovable è molto attenta alla sua reputazione di azienda attenta alla gestione del business in modo etico e socialmente responsabile. Il Codice di Condotta Globale descrive le responsabilità di Lovable ed è costantemente rinnovato per diventare ancora di più una risorsa utile a sostegno dell' impegno volto a garantire l'eccellenza ogni giorno. Il principio chiave a cui tutti i dipendenti devono attenersi è quello di "fare la cosa giusta" in ogni attività lavorativa attraverso anche la fiducia reciproca tra i dipendenti, facendo affidamento l'uno sull'altro, oltre che su una cultura di comunicazione aperta. Ogniqualevolta Lovable affronta nuove sfide si ricorda che la cosa che non deve mai cambiare è l' impegno a fare la cosa giusta. Lovable rispetta sempre la Legge, non corrompe mai, garantisce la qualità dei prodotti, assume comportamenti di trasparenza ed onestà verso il pubblico, difende i diritti umani e si impegna per la tutela ambientale.

Lovable sostiene le pari opportunità lavorative e vieta la discriminazione e le molestie basate su etnia, colore, sesso, origine nazionale, età, religione, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, status di reduce, stato civile o qualsiasi altra caratteristica tutelata dalle leggi applicabili.

Lovable è inoltre molto attenta alla gestione dei Conflitti di Interesse ovvero ogni volta che un interesse personale potrebbe interferire con la capacità di prendere una decisione obiettiva per il Gruppo

Lovable crede nella concorrenza leale e aperta. Ottiene i propri vantaggi competitivi lavorando duramente e superando le aspettative dei clienti, seguendo pratiche commerciali che rispettano l'etica o la Legge.

Lovable rispetta la privacy dei dipendenti, dei clienti, dei consumatori, e degli altri soggetti con cui si intrattengono relazioni d'affari. Le informazioni personali vengono sempre trattate con cura, specialmente le informazioni personali sensibili, in ottemperanza alle disposizioni di legge ed alle finalità del trattamento.

Il Gruppo Lovable crede fortemente nei principi di Anti-Corruzione

Nessun dipendente o agente di Lovable può effettuare pagamenti (in contanti o altro) a un funzionario governativo (che include qualsiasi dipendente di un governo o di una entità di proprietà di un governo, agenzia internazionale, partito politico, o candidato a carica politica, o qualsiasi persona che agisce per conto di tale persona). Nessun dipendente Lovable può fare omaggi e regalie di qualsiasi tipo a funzionari pubblici. Ogni dipendente ha l'obbligo di osservare le procedure ed i controlli per contabilità interna, fondo spese e acquisti, vendita, permuta, trasferimento o cessione di attività.

Nessun dipendente o agente di Lovable può effettuare un ordine, stipulare accordi di permuta, autorizzare o effettuare pagamenti per forniture, materiali, prodotti finiti, sistemi hardware e software, servizi professionali o tecnici, rimborsi o qualsiasi altro articolo o servizio senza un ordine d'acquisto, un contratto o altra scrittura commerciale debitamente autorizzata secondo le policies e le procedure di Lovable.

Le norme ed i principi etici e di comportamento di Lovable sono riportati nel Codice di Condotta Globale.

3.3 Il sistema di qualificazione dei fornitori

Il Gruppo Lovable intrattiene relazioni di business con quei fornitori, produttori, appaltatori, partner di joint venture, agenti, distributori e consulenti (i "Fornitori") che abbracciano e dimostrano standard elevati di comportamento etico nell'esercizio delle loro attività. Il nostro standard globale per i fornitori (GSS) richiede che tutti i fornitori si comportano con integrità e conformità tutte le leggi e i regolamenti che regolano le loro attività. ***Il programma GSS si applica a qualsiasi struttura coinvolta nella produzione di prodotti, componenti e materiali contenenti qualsiasi proprietà intellettuale di proprietà di Lovable ovunque nel mondo, compresi i prodotti con licenza.***

Tutti i fornitori di Lovable devono autorizzare Lovable a condurre periodicamente valutazioni, senza preavviso, per la conformità con le leggi applicabili e con i Lovable Global Standard per i fornitori. Tutte le fabbriche dovranno fornire accurata e completa documentazione relativamente a:

- Pratiche occupazionali, Lavoro minorile, Remunerazione, Lavoro Forzato, Orario Lavorativo;
- Non-Discriminazione di sesso, razza, religione;
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva;
- Tutela della Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- Molestie sul posto di lavoro o abusi;
- Tutela Ambientale;
- Corretta tenuta dei libri e dei documenti aziendali;
- Anticorruzione;
- Tutela delle Informazioni confidenziali;
- Conflitto di interessi;
- Regali, favori e intrattenimento.

Il processo di valutazione e selezione dei fornitori prevede un audit accurato dei fornitori attraverso interviste del management, visita approfondita dei siti produttivi e degli uffici, interviste non programmate ai dipendenti, revisione accurata di tutta la documentazione in materia di diritto del lavoro, valutazione finale ed assegnazione del punteggio, audit periodico di follow-up.

3.4 I canali di vendita dei prodotti

Lovable Italy commercializza prodotti di abbigliamento intimo, pigiama, mare, maglieria, calze e collant donna e uomo oltre che relativi accessori appartenenti ai brands di cui il Gruppo Lovable è proprietario o licenziatario.

Lovable Italy commercializza i propri prodotti nei canali di vendita del dettaglio tradizionale, negozi monomarca ad insegna "Lovable" gestiti sia direttamente che in affiliazione, Department stores, mass market, distributori esteri, outlets, vendite on-line sia attraverso il proprio sito di e-commerce (www.Lovable.it) che attraverso le principali piattaforme web.

3.5 I canali di approvvigionamento

Lovable Italy acquista prodotti di abbigliamento intimo, pigiama, mare, maglieria, calze e collant donna e uomo sia da fornitori terzi certificati che da società produttive intercompany i cui stabilimenti sono dislocati prevalentemente nell'area del Far East.

Tutte le transazioni commerciali "intercompany" sono regolate da contratti.

3.6 L'attività locale di Stabilimento

La sede italiana di Lovable Italy è ubicata nel Comune di Grassobbio in provincia di Bergamo. La facility è composta da tre strutture che ospitano i magazzini di distribuzione e gli uffici amministrativi, marketing e vendite, design e sviluppo prodotto.

Lo stabilimento ospita i magazzini di distribuzione del prodotto finito, questo viene stoccato in inventario al momento del ricevimento della merce, previa una attività di controllo di qualità, e poi viene spedito al cliente finale in base alla raccolta ordini effettuata.

Prima di procedere con le spedizioni vengono talvolta eseguite attività di ri-confezionamento e inscatolatura dei prodotti finiti per soddisfare specifiche esigenze dei canali distributivi.

Gli uffici ospitano le attività di carattere amministrativo, tra cui la contabilità clienti e fornitori, il recupero crediti, la tesoreria locale, il controllo di gestione, l'ufficio risorse umane e l' "information technology".

Sono inoltre presenti uffici per il customer service, le strutture di vendita dei vari canali distributivi, il marketing, la direzione generale, lo sviluppo prodotto ed il design.

4. Campo di Applicazione del Documento

Le prescrizioni del presente documento si applicano a tutti i dipendenti di Lovable che, a qualsiasi titolo, sono partecipi e/o gestiscono attività di riferimento, e/o dati e informazioni connesse. Inoltre, si applicano nei confronti di tutti i Soggetti Destinatari.

Infatti, secondo il Decreto, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da Soggetti Apicali;
- da Soggetti Subordinati.

Lovable non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, Decreto), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il presente documento sarà soggetto a revisione periodica da parte di Lovable, per opera dell'Organismo di vigilanza e/o del Consiglio di Amministrazione, in funzione del principio del miglioramento continuo posto alla base del sistema di governo dei processi aziendali.

Il Modello Organizzativo, quindi, potrà subire delle modifiche a discrezione della Società stessa a seguito di modifiche derivanti dall'osservanza delle norme giuridiche in materia e loro integrazioni e variazioni.

In ogni caso, i principi e le metodologie del presente Modello Organizzativo definito da Lovable troveranno applicazione anche con riferimento a eventuali ulteriori ipotesi di reato che, a seguito di intervento legislativo dovessero assumere rilievo in ordine alla responsabilità amministrativa della Società.

5. Il Decreto

Con il Decreto si introduce nel nostro ordinamento giuridico il principio della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, quando specifici reati sono commessi dai Soggetti Apicali o dai Soggetti Subordinati, qualora tali reati siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società stessa (superamento del principio "*societas delinquere non potest*").

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

Le società si spingono sempre più verso la definizione di piani e programmi tendenti alla prevenzione di eventi dannosi per le stesse; per cui la previsione di un Modello Organizzativo permette di dare le indicazioni necessarie a prevenire l'insorgere di potenziali criticità, definendo ove possibile, opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio.

A tal fine Confindustria ha emanato le Linee Guida di Confindustria per la costruzione di modelli organizzativi ai sensi del Decreto.

In estrema sintesi, possiamo riassumere le aree di intervento individuate nelle Linee Guida di Confindustria, come segue:

- individuazione degli ambiti aziendali di attività e delle varie aree a rischio (operazioni contabili, procedure di sicurezza ecc.);
- individuazione dei rischi potenziali e delle condizioni per la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio della società;
- nomina di un organismo di vigilanza che sia a diretto riporto del vertice interno aziendale, indipendente, autorevole, adeguato, autonomo, non occasionale;

- definizione di responsabilità e attività finalizzate alla appropriata gestione delle attività;
- definizione delle procedure interne di controllo, atte a governare, prevenire e controllare le attività a rischio;
- definizione dei meccanismi di comunicazione da parte dell'organismo di vigilanza verso i vertici della società e viceversa;
- definizione dei meccanismi di comunicazione da parte dei soggetti destinatari del Decreto verso l'organismo di vigilanza e viceversa;
- predisposizione di un codice etico;
- previsione di un sistema disciplinare e dei meccanismi sanzionatori, in caso di violazione del modello organizzativo.

6. Il Valore Aggiunto

Dotare la Società un Modello Organizzativo atto a prevenire i reati, costituisce una scelta strategica per la Società stessa e per i soci, dando la possibilità di:

- poter perfezionare l'organizzazione interna ottimizzando la suddivisione di competenze e responsabilità;
- migliorare l'immagine presso i clienti, il mercato e verso l'esterno in generale.

Oltre al valore aggiunto derivante dall'implementazione di un sistema di "governante" il Decreto prevede la possibilità di andare esenti dalle responsabilità e dalle conseguenti sanzioni quando si verifica un procedimento penale per uno dei reati previsti dal Decreto, nel caso il Modello Organizzativo venga efficacemente adottato.

7. L'adeguatezza e l'efficacia del Modello Organizzativo

È importante evidenziare che l'accertamento della responsabilità della Società viene effettuato anche attraverso la valutazione della adeguatezza ed efficacia del Modello Organizzativo e, quindi, il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione, gestione e controlli per la prevenzione dei reati che il giudice è chiamato a formulare in occasione di un procedimento penale.

8. Fattispecie di Reato

Le fattispecie di reato previste ad oggi dal Decreto, che possono configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono quelle espressamente previste e sono comprese nelle seguenti categorie:

1. reati contro la Pubblica Amministrazione (quali: (a) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico per il conseguimento di erogazioni pubbliche, (b) frode informatica ai danni dello Stato o di un Ente pubblico e (c) concussione, induzione indebita a dare o promettere altrui utilità e corruzione, (d) truffa o indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato), così come indicati agli artt. 24 e 25 del Decreto – quest'ultimo aggiornato con la legge 3/2019 con il delitto di traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
2. reati informatici - art 24 bis-, meglio specificati nella parte speciale, richiamati dagli artt. del Codice penale 491 bis, 615 ter, quater e quinquies, 617 quater, 635 bis, ter, quater e quinquies e che richiamano illeciti in tema di falsità di documenti, accessi abusivi, danneggiamento di informazioni e di sistemi e diffusione di programmi o apparecchiature con finalità di danneggiamento;
3. delitti di criminalità organizzata (art.24 ter);
4. reati transnazionali (legge 146/2006 art.10);
5. reati di falso nummario (quali, ad esempio, falsificazione di monete, indicati dall'art. 25 bis del Decreto);
6. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1);
7. reati societari (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati, indicati all'art. 25 ter del Decreto);
8. delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso l'assistenza agli associati, indicati all'art. 25 quater del Decreto);
9. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 del Decreto);
10. reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (indicati dall'art 25 septies del Decreto, materia disciplinata anche dall'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008);
11. reati in materia di antiriciclaggio (quali, ad esempio, riciclaggio di denaro o ricettazione indicati dall'art. 25 octies del Decreto);
12. indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti Regio decreto n. 1398 (Modificato da D. Lgs n. 184 dell'8 novembre 2021) Art. 25 – octies.1
13. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D. Lgs. 231/01);
14. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.lgs. 231/01);
15. delitti contro la personalità individuale (quali, ad esempio, l'induzione alla prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, indicati all'art. 25 quinquies del Decreto);

16. reati tributari - delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti nei termini di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74 (art. 25 – quinquiesdecies D. Lgs. 231/01);
17. contrabbando nel movimento delle merci (art. 25-sexiesdecies);
18. abusi di mercato: abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25 sexies del Decreto);
19. reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto);
20. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto);
21. propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 25 terdecies del Decreto);
22. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati Art. 25 – quaterdecies
23. reati contro il patrimonio culturale, regolamentati agli artt. 25 septiedecies, duodevicies e undecies del Decreto;
24. art 56 – reato tentato;
25. art 12 L.9/2013- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato – di fatto: adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari.

8.1 La pandemia 2020 e l'integrazione dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'infezione virale, indicata come pandemia di COVID-19, iniziata nei primi mesi del 2020, ha avuto, come noto, una diffusione a livello mondiale con un forte impatto sulla ordinaria vita della popolazione e delle imprese.

Il governo italiano ha disposto nel tempo, attraverso appositi DPCM, direttive finalizzate al contenimento della diffusione del virus e, al tempo stesso, ed alla concessione di possibili ristori di natura finanziaria conseguenti alle forzate chiusure delle attività economiche.

Il controllo dell'ambiente aziendale così come della rete di distribuzione commerciale per tutti gli aspetti di prevenzione e di comunicazione al riguardo ha costituito e costituisce tutt'ora una priorità.

Ai fini delle possibili responsabilità in tema di reati "231", questo aspetto va ad integrare le norme già in essere per quanto riguarda il tema della salute e della sicurezza sul lavoro.

9. L'integrazione con il Decreto "anticorruzione" (l. 6 novembre 2012 n. 190).

Il provvedimento legislativo sopra richiamato è stato introdotto a fine 2012, anche al fine di allineare l'Italia agli standard internazionali in materia di contrasto alla corruzione.

In particolare, la legge, 190/2012, al primo comma dell'art.1, fa esplicito riferimento alla c.d. Convenzione di Merida contro la corruzione (Convenzione adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, ratificata con L. 3 agosto 2009 n.116) ed alla Convenzione penale sulla corruzione del 27 gennaio 1999 (ratificata con L. 28 giugno 2012 n.110.).

Ai fini del Modello 231, la nuova normativa ha introdotto modifiche sostanziali in tema di reati di corruzione e di concussione nell'ambito della pubblica amministrazione, ma ha anche introdotto il reato di "corruzione tra privati" (attraverso la modifica dell'art.2635 del Codice Civile).

Con decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38, la norma è stata aggiornata con:

- la riformulazione del delitto di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c.;
- l'introduzione della nuova fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis);

Infine, la legge 3/2019 ha modificato il reato "traffico di influenze illecite – art 346 bis innalzando le sanzioni nel caso di "mediatore illecito" ovvero di persona che si ponga come intermediario tra azienda e soggetto dotato di pubblici poteri.

Si rimanda in proposito alla Parte Speciale.

10. I reati commessi all'estero

L'Ente risponde anche dei reati commessi all'estero.

In particolare, in base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente che ha sede in Italia può esser chiamato a rispondere, in relazione a reati consumati all'estero, secondo i seguenti presupposti:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente (art.5 comma 1 del Decreto);
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi e nelle condizioni previste dagli artt. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero) del codice penale.

Gli Enti rispondono anche per i reati commessi all'estero, purché nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Nell'ipotesi in cui per la punizione del colpevole sia prevista la richiesta del Ministro della giustizia, si procede verso l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

Inoltre, secondo quanto previsto all'art. 10 della legge 146 del 2006, è prevista la responsabilità dell'Ente per alcuni reati aventi carattere transnazionale (quali, ad esempio, il reato di associazione per delinquere anche di tipo mafioso, il reato associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti e il reato di traffico di migranti).

In detti casi è necessario che la condotta illecita, commessa da un gruppo criminale organizzato, sia alternativamente:

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

11. Sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a. sanzione amministrativa pecuniaria;
- b. sanzioni interdittive;
- c. confisca;
- d. pubblicazione della sentenza di condanna.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria.

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D. Lgs. n. 231/01, costituisce la sanzione "di base", di necessaria applicazione del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall'art. 25-septies "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione

delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro" che al primo comma in relazione al delitto di cui all'articolo 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55, 2° comma, D. Lgs. 81/2008 prevede una sanzione pari a mille quote), tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37) "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (art. 11, 2° comma, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D. Lgs. n. 231/01, al fine di accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, "il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

L'art. 12 del D. Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Di massima le riduzioni sono previste in caso di lieve entità o di avvenuto risarcimento o di avvenuta attuazione ex post di un Modello Organizzativo idoneo a prevenire nel futuro i fatti contestati.

(b) Le sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/01 sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, D. Lgs. n. 231/01, di seguito indicate:

- “l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;
- “in caso di reiterazione degli illeciti” (id est: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).

In ogni caso, non si procede all’applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell’autore o di terzi e l’Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

12. Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

12.1 Caratteristiche del Modello

Il Decreto (art. 6), prevede che il Modello Organizzativo abbia determinate caratteristiche, tali da far sì che possa essere adottato a esimente della responsabilità dell'ente in caso di commissione dei reati; inoltre, tali caratteristiche, di seguito elencate, guidano l'implementazione stessa del Modello Organizzativo:

- mappatura dei Rischi: consiste nell'analisi del contesto aziendale, di Processi e prassi, per evidenziare in quale Area aziendale ovvero Attività aziendale e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- progettazione del sistema di controllo (c.d. Protocolli): si sostanzia nella valutazione del Sistema di governance esistente all'interno della Società in termini di capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi identificati, operando l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- previsione degli obblighi di informazione dell'Organismo di vigilanza: si sostanzia nell'istituzione dell'organo di Controllo interno posto a monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, avente anche il compito di curare l'eventuale aggiornamento. Il Modello Organizzativo deve prevedere anche un sistema informativo costante dell'Organismo di vigilanza;
- previsione di un'attività di monitoraggio sistematico: diretta a far sì che periodicamente il funzionamento del Modello Organizzativo venga opportunamente verificato;
- previsione un'attività di comunicazione e diffusione del Modello Organizzativo;
- definizione di un appropriato Sistema disciplinare e sanzionatorio: da applicare nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo, nei confronti dell'eventuale autore del reato che abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello Organizzativo.

12.2 Architettura del Modello

Il Modello Organizzativo definito da Lovable Italy, si compone di:

- Una **Parte Generale**, che definisce i principi, le logiche e la struttura del Modello Organizzativo e che include un Allegato (Allegato A) con la identificazione dei controlli generali in essere ai fini di un buon controllo interno.
- Una **Parte Speciale**, nella quale sono illustrate le categorie dei reati contemplati dal Decreto evidenziando le tipologie potenzialmente applicabili, quelle associabili ad un livello di rischio molto basso o remoto e quelle ritenute non applicabili tenuto conto della realtà operativa di Lovable.
- La Parte Speciale include una matrice (Allegato B) che, per singola fattispecie di reato, riporta le attività sensibili rischio reato, i protocolli ed i controlli da seguire o le regole da seguire per minimizzare i rischi, l'indicazione delle responsabilità, i riferimenti alle specifiche "policies" o procedure, la valutazione del rischio.
- Il Modello si completa con i seguenti documenti:
 - **Codice di condotta globale** (Codice Etico).
 - **Sistema disciplinare**.

12.3 Le fattispecie di reato che potrebbero trovare applicazione nel contesto operativo di Lovable Italy.

A seguito dell'analisi effettuata nel contesto organizzativo ed operativo di Lovable, finalizzata alla individuazione delle aree che potenzialmente possono rivelare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, si può affermare, dopo attenta valutazione, che le attività a rischio reato in Lovable possono essere circoscritte a:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (salvo alcune fattispecie evidenziate nella Parte A della Parte Speciale);
- i reati societari inclusa la fattispecie "corruzione tra privati" (salvo alcune fattispecie evidenziate nella Parte B della Parte Speciale);
- i reati tributari per quanto attiene la fattispecie di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o documenti per operazioni inesistenti;
- i reati di contrabbando (con riferimento alle operazioni doganali);
- i reati in materia di antiriciclaggio;
- i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- i reati di natura ambientale.

Tali fattispecie, unitamente all'individuazione delle rispettive aree sensibili sono trattate in dettaglio nella Parte Speciale.

12.4 Modifiche del Modello organizzativo

Tutte le modifiche sostanziali del Modello Organizzativo derivanti, ad esempio, dall'introduzione di nuovi reati o quelle attinenti alla valutazione del rischio, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

A tale scopo l'OdV porterà all'attenzione del Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello Organizzativo che si rivelassero necessarie e potrà avvalersi, per l'espletamento di tale compito, della struttura interna della Società.

Le modifiche alla Mappatura dei Rischi, ad eccezione del livello dei rischi, sono concordate fra l'OdV e il Responsabile dell'Area aziendale interessata.

13. Matrice Organizzativa e Responsabilità

Di seguito, in maniera schematica, una tabella riassuntiva con alcune delle principali attività poste in essere dalla Società al fine di adempiere alle disposizioni del Decreto correlate ai soggetti o organi responsabili:

| TASKS PRINCIPALI | SOGGETTI O ORGANI RESPONSABILI | | | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | CdA | OdV | Responsabili di Funzione aziendale. | Dirigenti | Dipendenti | Terze parti |
| Adozione Modello Organizzativo | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | |
| Accettazione e sottoscrizione del Modello Organizzativo | | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Nomina Organismo di vigilanza e suoi membri | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | |
| Accettazione e messa in atto delle regole e adempimenti previsti dal Modello. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comunicazione e diffusione del Modello Organizzativo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Valutazione della modifica/adeguamento Modello Organizzativo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| Realizzazione di nuove Procedure finalizzate ai contenuti del Decreto | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Approvazione delle modifiche al Modello Organizzativo | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | |
| Segnalazione di qualsiasi atto/attività che induca (anche potenzialmente) un possibile rischio reato | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Aggiornamento e formazione continua sul Modello Organizzativo | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

14. Identificazione dell'Organismo di vigilanza

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità connessa alla commissione dei reati indicati nel Decreto qualora l'organo dirigente abbia, fra l'altro:

- a) adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo e lo abbia efficacemente attuato,

e

- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

14.1 Requisiti dell'Organismo di vigilanza

L'Organismo di vigilanza di Lovable:

- è dotato di requisiti di indipendenza e autonomia;
- possiede adeguata professionalità;
- è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- possiede il requisito della continuità di azione.

Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza, redatto in documento separato, è parte integrante del Modello Organizzativo.

14.2 La composizione dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di ottemperare ai requisiti sopra descritti Lovable ha optato per un Organismo Collegiale composto da:

- Un professionista esterno esperto in amministrazione e controllo con il ruolo di Presidente.
- Un professionista esterno esperto in materia societaria con il ruolo di Membro dell'Organismo.
- Un dipendente dell'Azienda in posizione apicale, o comunque con elevato grado di autonomia, in qualità di Membro dell'Organismo e con il compito di assicurare la giusta comunicazione tra la struttura aziendale e l'Organismo.

15. Il Codice Etico o Codice di Comportamento.

Come indicato dalla Linee Guida della Confindustria, l'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tenuto conto dell'avvenuta adozione da parte di Lovable delle "Norme globali di condotta aziendale" (predisposte a livello di Gruppo Internazionale) il suddetto Codice, integrato ai fini di aderenza ai requisiti del Modello, diviene parte integrante dello stesso.

16. Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti – Modalità di segnalazione e tutele (whistleblowing)

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle attività a rischio reato, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

L'ODV ha definito con i soggetti Apicali una procedura di comunicazione al fine di poter avere tempestiva informativa su eventi ed operazioni svolte della Società che riguardano attività sensibili identificate nel Modello Organizzativo.

Tale documento, denominato "Policy sui flussi di comunicazione" costituisce parte del presente Modello.

In aggiunta al normale flusso informativo, possono pervenire all' ODV segnalazioni da parte di dipendenti o di terzi su situazioni o fatti aziendali che possono far emergere commissione di reati o solo situazioni di rischio.

Nel merito, la legge 30 novembre 2017, n. 179, ha introdotto "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso all'Organismo di Vigilanza .

Laddove la comunicazione fosse inoltrata ad amministratori o dirigenti, questi hanno l'obbligo in ogni caso di darne informazione all'ODV.

Chi segnala una violazione, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

L'OdV in caso di segnalazione:

- ha l'obbligo di esaminare accuratamente la segnalazione ricevuta, acquisendo la documentazione e le informazioni necessarie all'istruttoria – anche tramite il coinvolgimento di altri Soggetti Apicali o Soggetti Sottoposti;
- ha l'obbligo di informare eventuali soggetti coinvolti nell'attività di indagine in merito alla riservatezza della segnalazione, ammonendo costoro circa il divieto di divulgare informazioni a terzi circa l'indagine;
- ha l'obbligo di assicurare l'assoluta riservatezza e anonimato – se previsto - dell'identità della persona segnalante;
- ha l'obbligo di garantire la riservatezza e segretezza delle informazioni e dei documenti acquisiti, fatto salvo, in caso di accertamento della fondatezza della segnalazione, gli obblighi di comunicazione in favore delle funzioni competenti ad avviare eventuali procedure disciplinari.

17. Il Sistema Disciplinare

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, Lovable deve definire e porre in essere *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Questo è un aspetto fondamentale del Modello, il quale deve prevedere l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole ivi definite al fine della prevenzione dei reati.

Infatti, la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione e dotate di *“meccanismi di deterrenza”*, applicabili in caso di violazione del Modello Organizzativo, ha lo scopo di contribuire da un lato all'efficacia del Modello Organizzativo stesso, e dall'altro, all'efficacia dell'azione di controllo effettuata dall'Organismo di vigilanza.

In documento separato ma inserito come parte integrante del modello organizzativo, è formalizzato il Sistema disciplinare adottato dalla Società.

18. Formazione, comunicazione e diffusione

È preciso impegno di Lovable dare ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della Società dei principi contenuti nel presente Modello Organizzativo.

A tal fine, Lovable attua opportune iniziative atte a promuovere e a diffondere la conoscenza del presente Modello Organizzativo, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda del ruolo, responsabilità e compito in Società.