



LUXOTTICA GROUP S.p.A.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

**Versione aggiornata approvata dal
Consiglio di Amministrazione del 23 ottobre 2017**

INDICE

PARTE GENERALE	3
SEZIONE PRIMA	4
IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	4
1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	4
1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	4
1.2. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente	5
1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione	12
2. FONTE DEL MODELLO: LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	14
SEZIONE SECONDA	16
IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI	16
LUXOTTICA GROUP S.P.A.	16
1. ADOZIONE DEL MODELLO	16
1.1 Finalità del Modello	16
1.2 Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni	17
1.3 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli	20
1.4 Struttura del Modello: sezioni prima e seconda e allegati	24
1.5 Destinatari	25
1.6 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Luxottica	25
2. ORGANISMO DI VIGILANZA	26
2.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	26
2.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	29
2.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	31
2.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	32
3 SISTEMA DISCIPLINARE	34
3.1 Violazioni del Modello	35
3.2 Misure nei confronti dei dipendenti	35
3.3 Misure nei confronti dei dirigenti	37
3.4 Misure nei confronti di amministratori e sindaci	38
3.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner	38
3.6 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari	39
4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	39
5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE. DIFFUSIONE DEL MODELLO	40
5.1 Selezione del personale	40
5.2 Scelta dei collaboratori esterni	40
5.3 Formazione ed informazione del personale	41
Allegati	42

PARTE GENERALE

SEZIONE PRIMA
IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000, che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione UE del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*” (così la “Commissione Grosso” nella relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

La scelta legislativa muove altresì dalla convinzione che vi siano reati che possono essere resi più agevoli, o che possono condurre a conseguenze più gravi, proprio attraverso un utilizzo indebito e distorto delle strutture societarie.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni nominalmente amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione “capitale” dell’interdizione dall’esercizio dell’attività.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell’interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso *nell’interesse* dell’ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’intento di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche *vantaggio* (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l’autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società. Al contrario, il vantaggio *esclusivo* dell’agente (o di un terzo rispetto all’ente) esclude la responsabilità dell’ente, versandosi in una situazione di assoluta estraneità dell’ente al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all’art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell’ente qualora il reato sia commesso:

- a) *“da 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 degli stessi”* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti sottoposti).

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente, oltre all’esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all’ente, il legislatore impone inoltre l’accertamento della colpevolezza dell’ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall’ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

1.2. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell’ente

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, nonché in altri provvedimenti di legge che al D.Lgs. 231/2001 fanno rinvio: sono i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25) e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24); i reati informatici (art. 24 *bis*); delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*); i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*); delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* 1); i reati societari e reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 *ter*); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*); i reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater.1*); i reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*) ed i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25 *sexies*); una serie di reati (dall'associazione a delinquere, al traffico di stupefacenti, a talune fattispecie di ostacolo alla giustizia) a condizione che siano commessi da organizzazioni criminali che operano a livello internazionale (cd. reati transnazionali); reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravissime e gravi commessi con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (art. 25 *septies*); reati di ricettazione, riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*); delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *nonies*); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*); i reati ambientali (art. 25 *undecies*); inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23); impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*).

Il Decreto n. 231 inizialmente prevedeva i soli reati contemplati nelle norme di cui agli artt. 24 e 25; per effetto di provvedimenti normativi successivi la casistica dei reati si è tuttavia notevolmente ampliata. Questo l'insieme dei reati attualmente richiamati dal D.Lgs. 231, o normative che ad esso fanno rinvio, da cui consegue la responsabilità amministrativa dell'ente:

1) Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001):

- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322 *bis* c.p.);
- istigazione alla corruzione (322 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (319 *ter* c.p.);

- concussione (art. 317 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.).

2) Reati informatici (art. 24 *bis*):

- falsità in documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico e telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);
- frode informatica con sostituzione dell'identità digitale (art. 640 *ter* comma 3 c.p.).

3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
- scambio elettorale politico mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.).

4) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);

- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

5) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.).

6) Reati societari (art. 25 ter):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.);

- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.).

7) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);

8) Reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1).

9) Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies):

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* commi 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.)

10) Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*):

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D.Lgs. 24.2.1998 n. 58);
- manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D.Lgs. 24.2.1998 n. 58).

11) Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (art. 25 *septies*, introdotto dalla Legge 3.8.2007 n. 123 recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro", entrata in vigore il 25.8.2007 e sostituita dal D.Lgs. 81/2008 "T.U. Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro"):

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 comma terzo c.p.).

12) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*)

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);

- autorinciclaggio (art.648 ter.1 c.p.)

13) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 171 primo comma, lettera a *bis* e terzo comma, art. 171 *bis*, art. 171 *ter*, art. 171 *octies* Legge 22 aprile 1941 n° 633) – art. 25 *nonies*

14) Reati transnazionali (Legge 16.3.06 n. 146):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater Legge 92/2001);
- associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti (art. 74 DPR 09/10/90 n° 309);
- traffico di migranti;
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

15) Induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (377 *bis* c.p.) - art. 25 *decies*

16) Reati ambientali (art. 25 *undecies*):

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari appartenenti ad una specie animale e/o vegetale selvatica protetta (c.p. art. 727 *bis*);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (c.p. art. 733 *bis*);
- scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (D.Lgs. 152/06 art. 137 comma 1);
- scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o dalle Autorità competenti (D.Lgs. 152/06 art. 132, comma 2);
- scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (D.Lgs. 152/06 art.137, comma 5, primo e secondo periodo);
- violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee, nel suolo o nel sottosuolo (D.Lgs. 152/06 art.137, comma 11);
- scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato dall'Autorità competente (D.Lgs. 152/06 art. 137, comma 13);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. 152/06 art.256, comma 1);

- realizzazione o gestione di discarica non autorizzata (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 3, primo periodo);
- realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 3, secondo periodo);
- attività non consentita di miscelazione di rifiuti (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 5);
- deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (D.Lgs. 152/06 art.256, comma 6);
- omessa bonifica (D.Lgs. 152/06 art. 257);
- predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso e uso del certificato durante il trasporto (D.Lgs. 152/06 art. 258, comma 4);
- predisposizione di un certificato di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di tracciabilità SISTRI (D.Lgs. 152§/06, art. 260 *bis*, comma 6);
- trasporto di rifiuti pericolosi senza la copia cartacea della scheda SISTRI-AREA MOVIMENTAZIONE o senza certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di certificato di analisi contenente informazioni false circa i rifiuti trasportati in ambito SISTRI (D.Lgs. 152/06, art. 260 *bis* comma 7, secondo periodo e terzo periodo);
- trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda SISTRI-AREA MOVIMENTAZIONE fraudolentemente alterata (D.Lgs. 152/06, art. 260 *bis* comma 8, primo e secondo periodo);
- traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 259);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 260);
- violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabilite dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'Autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (D.Lgs. 152/06, art. 279, comma 5);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L.150/92, art. 1 e art. 2);
- falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (L. 150/92, art. 3 *bis*, comma 1);
- detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscono pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (L. 150/92, art. 6, comma 4);
- violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (Legge n° 549 del 1993, art. 3, comma 6);
- sversamento doloso in mare di sostanze inquinanti (D.Lgs. 202/07, art. 8);

- sversamento colposo in mare di sostanze inquinanti (D.Lgs. 202/07, art. 9);
- inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.)
- disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquies* c.p.);
- traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
- delitti associativi aggravati (art. 452 *octies* c.p.).

17) Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12 *bis* D.Lgs. 286/1998) - art. (25 *duodecies*).

Pare opportuno precisare che i reati elencati nel par. 14 possono determinare la responsabilità dell'Ente alla sola condizione che siano connotati dal carattere della "transnazionalità". Per potersi definire transnazionale il reato deve essere stato commesso da un gruppo criminale organizzato e deve altresì ricorrere una delle seguenti circostanze:

- che il reato sia commesso in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma una parte della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Il Modello di organizzazione e di controllo è uno strumento di gestione del rischio specifico di realizzazione di determinati reati (così G.I.P. Napoli Ordinanza 26.6.2007).

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di escludere la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di impedire l'applicazione delle sanzioni a suo carico.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'adozione del modello costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta per l'ente la possibilità di andare esente dalla propria responsabilità.

L'introduzione del reato colposo nel sistema 231, avvenuta con L. 123/2007 sostituita dal D.Lgs. 81/2008 "T.U. Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro", in assenza di qualsiasi disposizione volta ad armonizzare la disciplina della responsabilità dell'ente - come sin qui configurata - con il nuovo archetipo di reato, fa emergere una serie di problemi di compatibilità di non semplice soluzione.

La struttura tradizionale dell'addebito per "*colpa da organizzazione*", da cui discende la responsabilità amministrativa dell'ente, deve infatti oggi misurarsi con la commissione di reati, i cui elementi identificativi e le cui modalità di realizzazione sono ben diverse rispetto a quelle tipiche dei reati fino ad epoca recente presi in esame ai fini della costruzione del Modello Organizzativo.

La non facile armonizzazione riguarda, in primo luogo, la necessaria sussistenza di un *interesse o vantaggio* dell'ente in relazione alla commissione del reato. Ma il punto più problematico è che il criterio di esenzione da responsabilità indicato al punto c) – e cioè la dimostrazione che il fatto è stato commesso dall'agente attraverso la fraudolenta elusione dei presidi posti dall'ente nell'ambito della propria organizzazione – mentre aderisce al paradigma di reato doloso, non può invece evidentemente attagliarsi a fattispecie di reato dove manca l'elemento volitivo dell'evento.

Va in tal caso ritenuto che, per poter andare esente da responsabilità, l'ente debba poter essere in grado di dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente è stata posta in essere nonostante fosse stato attuato un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e speciali, volte ad evitare il rischio di verifica dell'evento.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero

da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7 comma 4 D. Lgs. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. FONTE DEL MODELLO: LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Luxottica Group S.p.A. è società industriale che aderisce a Confindustria.

Confindustria, in data 23 luglio 2014, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01*".

Il Ministero della Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "*complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto*".

Le linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell'attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione, Luxottica Group S.p.A. ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- delle Linee guida predisposte da Confindustria.

SEZIONE SECONDA

IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI LUXOTTICA GROUP S.p.A.

1. ADOZIONE DEL MODELLO

1.1 Finalità del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Luxottica Group S.p.A. di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa della società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente a Luxottica Group S.p.A. (dal *management* a tutti i dipendenti), sia tutti i collaboratori esterni ed i *partner* commerciali alla gestione trasparente e corretta della società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Il Modello di organizzazione e gestione di Luxottica Group S.p.A. è stato adottato nella sua prima versione con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 Ottobre 2005 ed è stato poi integrato, a seguito dell'introduzione di nuovi reati e delle modifiche organizzative di volta in volta poste in essere, in data 27 Luglio 2006, 31 luglio 2008, 26 luglio 2010, 25 luglio 2011, 14 febbraio 2012, 14 febbraio 2013, 16 febbraio 2015 e 1 marzo 2016.

In considerazione degli interventi legislativi succedutisi negli ultimi mesi e nello stesso spirito imposto dal D.Lgs. 231, che richiede un costante aggiornamento del Modello rispetto all'evoluzione organizzativa ed operativa della società, Luxottica Group S.p.A. ha ritenuto di procedere alla predisposizione di un nuovo e più aggiornato Modello, adottando così la presente versione, da ritenersi sostitutiva della precedente, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 ottobre 2017.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale di Luxottica Group S.p.A. e a tutti coloro che con la società collaborano o hanno rapporti d'affari che la società condanna, nella maniera più assoluta, condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira;
- informare il personale della società e i collaboratori e *partner* esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante: i) il continuo

controllo di tutte le aree di attività a rischio; *ii*) la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; *iii*) l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

1.2 Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni

Nella predisposizione del Modello ci si è fondati sulla valutazione in concreto delle caratteristiche operative ed organizzative della società.

Il sistema di controlli interni già esistente e attuato da Luxottica Group S.p.A., anche in relazione alla disciplina prevista da Consob per le società quotate, è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, della salvaguardia del valore delle attività e protezione delle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza, lo Statuto e le disposizioni interne dell'intermediario.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ogni possibile conflitto di interesse.

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano in obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema dei controlli interni concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse e nel proteggersi da perdite: in tal caso, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno;
- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

In particolare il sistema di controllo interno della società si basa sui seguenti elementi qualificanti:

- codice etico;
- sistema organizzativo formalizzato nell'attribuzione delle responsabilità;
- assetto societario e composizione dei Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo, coerenti con le Linee guida di corporate governance definite;
- policy e procedure operative;
- sistemi informatici già orientati alla segregazione delle funzioni;

- presidi di controllo in materia amministrativo-contabile in linea con le normative vigenti e, in particolare, con la Legge n. 262 del 2005;
- sistema di controllo di gestione e reporting;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, la Direzione Internal Audit, nonché tutte le Direzioni aziendali e tutto il personale ai diversi livelli.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del sistema di controllo interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.

I compiti dei diversi organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di struttura dei controlli:

- controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volta a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti sulla base di controlli di natura gerarchica;
- revisione interna, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle eventuali violazioni delle procedure e dei regolamenti ed alla valutazione dell'adeguatezza del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative.

Nonostante il sistema dei controlli interni esistente sia in grado di essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto, il Consiglio d'Amministrazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di condurre un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove necessario, ad adeguarli al fine di renderli conformi alle citate finalità.

Il sistema di controlli interni in materia amministrativo-contabile e in tema di financial reporting

Nell'ambito di una ricognizione complessiva del sistema dei controlli esistenti e di una valutazione ai fini della sua idoneità a presidiare anche i rischi specificamente individuati dal D.Lgs. 231/2001, non si può prescindere dall'attività svolta nel corso degli anni da Luxottica Group S.p.A. – che opera su scala mondiale - per adeguarsi alla normativa americana del Sarbanes Oxley

Act (SOA), emanato nel luglio 2002 e che rappresenta la legge di riforma del sistema di corporate governance delle società quotate negli Stati Uniti, avente la finalità di proteggere gli investitori mediante il miglioramento dell'accuratezza e dell'affidabilità dell'informativa societaria.

Bene, infatti, rilevare come, fino al mese di settembre 2017, Luxottica Group S.p.A., quale società quotata presso il New York Stock Exchange, ha sempre agito nel più rigoroso rispetto delle prescrizioni e degli obblighi imposti dal SOA, la cui mancata osservanza – come noto – comporta sanzioni civili e penali di rilevante entità. L'approccio tenuto dalla società nei confronti di questa normativa americana è stato, a ben vedere, di più ampio respiro: non un mero adempimento ad un obbligo di legge, ma l'occasione per migliorare effettivamente la qualità del proprio sistema di controllo interno, rendendolo più sistematico, costantemente monitorato, metodologicamente più definito e documentato, al fine, in particolare, di assicurare al suo interno il miglior governo possibile dell'informativa finanziaria, economica e patrimoniale, nonché per mantenere alto il livello di fiducia e soddisfazione degli investitori.

Anche se gli obblighi normativi relativi al SOA sono venuti meno con la *deregistration* della Società dal New York Stock Exchange (intervenuta, come si diceva, nel mese di settembre 2017), la Società ha ritenuto comunque opportuno mantenere il sistema di controllo interno sul *financial reporting* che era stato implementato e tenuto costantemente aggiornato ai fini della compliance al SOA.

La decisione di proseguire con il sistema di controlli integrati previsti dal SOA, pur in assenza di un obbligo di legge, oltre a garantire elevati standard di *corporate governance* e di trasparenza nella rendicontazione economico-finanziaria, consente alla società di essere altresì in linea con gli adempimenti richiesti dalla normativa italiana per le società quotate in Italia e, in particolare, con la Legge n. 262/2005 (Disposizioni per la Tutela del Risparmio e la tutela dei mercati finanziari). Detta normativa prevede, tra i diversi adempimenti, anche la nomina del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, identificato dalla Società nella figura del Chief Financial Officer.

Il *sistema di controllo interno che sovrintende la redazione del bilancio* ha quindi l'obiettivo di assicurare l'attendibilità dell'informativa finanziaria, in accordo con i principi contabili di riferimento.

L'articolazione del sistema di controllo è stata definita coerentemente al modello adottato nel COSO Internal Control Integrated Framework – ossia il modello internazionalmente più diffuso per definire e valutare il sistema di controllo interno - che prevede cinque componenti (ambiente di controllo, risk assessment, attività di controllo, sistemi informativi e flussi di comunicazione, attività di monitoraggio). Specificamente per i processi di Information Technologies il sistema di controllo è stato disegnato ed implementato coerentemente al modello *COBIT* che rappresenta la *best practice* internazionale caratterizzata da quattro campi (pianificazione ed

organizzazione, acquisto ed implementazione, rilascio e supporto, monitoraggio).

Per le società più rilevanti del Gruppo (c.d. *Material Control Unit*) i controlli sono stati disegnati e la loro operatività verificata sia a livello generale/trasversale (*entity level controls*) che a livello di singolo processo operativo/amministrativo. Per le società minori, ma comunque di una certa importanza soprattutto se considerate in maniera aggregata (c.d. *Material When Aggregated*) la valutazione è stata effettuata a livello di operatività generale del sistema di controllo.

Oltre ad aver definito e sottoposto a *testing* il sistema di controllo interno, Luxottica Group S.p.A. ha anche individuato le azioni necessarie per garantirne il funzionamento ottimale nel tempo.

In primis, il monitoraggio dell'intero sistema deve avvenire su due livelli: da parte del management di linea che presidia i processi significativi e da parte dell'Internal Audit che, in maniera autonoma e secondo un piano di interventi definito in accordo con il Dirigente Preposto (nominato ai sensi della Legge n. 262 del 2005), è tenuto a verificare l'effettiva operatività dei controlli e a riferirne alle funzioni ed agli organismi competenti.

Il sistema dei controlli progettato è oggetto di ottimizzazioni e semplificazioni nel tempo in modo da adeguarlo ai cambiamenti organizzativi, di processo e di business ed è oggetto di un monitoraggio costante per verificare che non vi siano controlli ridondanti e/o secondari che appesantiscono l'operatività senza innalzare realmente l'efficacia del sistema.

1.3 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

L'art. 6, comma II, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001 espressamente prevede che il Modello di organizzazione e gestione dell'ente debba "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*". L'identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolato ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello di Luxottica Group S.p.A.; si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla società, nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

In tal modo, si è inteso "ritagliare" il Modello sugli specifici ambiti operativi e sulle strutture organizzative di Luxottica Group S.p.A., con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state condotte nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la

ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata nonché il rispetto dei dettami del D. Lgs. 231/2001.

I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la società relativa a:

- organigrammi;
- linee guida di corporate governance approvate dal CdA di Luxottica Group S.p.A.;
- “Struttura societaria, organizzativa e contabile & Corporate governance”
- policy, codici di comportamento e procedure operative;
- deleghe e procure;
- sistema sanzionatorio esistente;
- codice etico esistente;
- piani di verifiche e report dell'Internal Audit;
- attività di compliance alla L. 262/2005.

La suindicata documentazione è stata quindi esaminata al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

II fase: identificazione delle attività a rischio

È stata effettuata una mappatura di tutta l'attività della società, articolata sulla base dei processi e sottoprocessi di ciascuna Direzione.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività specificamente intesa a verificare sia le concrete modalità operative, sia la ripartizione delle competenze.

Si è assunta a presupposto la considerazione che Luxottica Group S.p.A. è la Capogruppo, anche con funzioni operative, di un gruppo di società che operano con compiti diversi e su mercati diversi, con un grado di coordinamento e sinergie differenti a seconda dei casi (per esempio, Luxottica Group SpA acquista da Luxottica S.r.l. parte dei prodotti finiti destinati ad essere commercializzati attraverso i canali distributivi del Gruppo).

In particolare, per quanto riguarda la realtà italiana, Luxottica Group S.p.A. (unica società quotata) è titolare di una serie di funzioni che essa assolve nell'interesse anche delle proprie controllate, tra cui si evidenziano: comunicazioni al mercato e rapporti con gli investitori istituzionali, Tesoreria, Internal Audit, Legale, Amministrazione e bilancio, Fiscale, Doganale, Acquisti e gestione dei servizi informatici. Laddove tali servizi siano svolti da Luxottica

Group SpA non nell'ambito delle sue attività di indirizzo e coordinamento, ma in virtù di scelte organizzative ed operative del Gruppo, i rapporti tra le parti infragruppo sono regolati da specifici accordi.

Luxottica Group SpA ha affidato alla controllata Luxottica S.r.l. lo svolgimento di alcuni servizi in materia di selezione e gestione del personale, disciplinati da uno specifico accordo intercompany.

In ragione dell'attività di Luxottica Group S.p.A., si è ritenuto di concentrare le maggiori attenzioni sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio di verificazione di talune tipologie di reato, e precisamente: i reati societari, i reati di abuso di mercato, i reati di riciclaggio, autoriciclaggio e quelli relativi al finanziamento di organizzazioni terroristiche, i reati contro il patrimonio dello Stato o di Enti pubblici, i reati contro la Pubblica Amministrazione, i reati informatici, i delitti in materia di violazione del diritto d'autore, i reati in materia di falsità in strumenti o segni di riconoscimento, i reati di frode nell'esercizio del commercio, con particolare riferimento alla conformità ed all'origine dei prodotti (Made In), i reati derivanti da violazioni della normativa su salute e sicurezza dei lavoratori, i reati ambientali e l'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Per quanto invece attiene agli illeciti contro la libertà individuale - contemplati nella disposizione di cui all'art. 25 *quinquies* – si è ritenuto che la specifica attività svolta da Luxottica Group S.p.A. non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico della società, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i *partners* commerciali al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

Nel corso del lavoro sono stati altresì tenuti presenti i *case study* e gli esempi di modalità concrete di commissione del reato previste dalle Linee Guida di Confindustria.

In taluni casi si è potuto ricorrere ad una casistica già predisposta da Autorità o da fonti regolamentari sovranazionali (quali le ipotesi di manipolazione del mercato e di operazioni sospette indicate da Consob nel cd. Regolamento Mercati o in altre comunicazioni della medesima Autorità, emanate anche in sede di recepimento delle conclusioni del *Committee of European Securities Regulators*).

L'identificazione delle aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è stata effettuata anche mediante l'intervista di alcuni dei Responsabili di ciascuna Direzione.

III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi a rischio

Per le aree a rischio si è poi richiesto ai soggetti responsabili della gestione delle attività identificate di illustrare, le procedure operative e i concreti controlli esistenti, riconoscibili come idonei a presidiare il rischio individuato. Il risultato di siffatta attività è compendiato nella documentazione tenuta disponibile presso la Società.

IV fase: gap analysis

La situazione di rischio e dei relativi presidi riportata nella detta documentazione è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Nei casi in cui sono state identificate attività a rischio bisognose di un presidio più puntuale, si è provveduto ad identificare, con il supporto dei soggetti responsabili di tali attività, gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative vigenti ovvero anche solo di fatto rispettate nella pratica operativa. In tale fase particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e dare conto dei processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

V fase: definizione dei protocolli

Si è dunque definito per ciascuna area in cui è stato ravvisato un profilo di rischio un protocollo, inteso come insieme di regole (linee guida, procedure, limitazioni di poteri, sistemi di verifica e controllo), tali da poter essere ritenute idonee a governare il profilo di rischio individuato.

I protocolli sono stati sottoposti all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per loro valutazione e condivisione.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, operativo e di controllo, proprio con riferimento alle attività sensibili individuate.

L'unità operativa di riferimento recepisce il protocollo e ha poi la responsabilità di verificare che l'operatività quotidiana sia effettivamente allineata alle fasi di attuazione ed ai momenti di verifica ivi riepilogati.

Un efficace sistema di protocolli non può poi prescindere dal raffronto con il sistema di Procure e Deleghe in essere, al fine di accertare la coerenza del conferimento dei poteri rispetto ai processi decisionali disciplinati.

A tal fine Luxottica Group S.p.A. si attiene al principio in forza del quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i

terzi in nome e per conto della società di appartenenza. Inoltre Luxottica Group S.p.A. ha realizzato un sistema coerente che attribuisce ad ogni soggetto (sia con vere e proprie procure, sia anche solo con deleghe interne) poteri corrispondenti alla posizione organizzativa ricoperta ed ai compiti e responsabilità che gli sono stati affidati.

Infine, l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati è stata realizzata mediante la predisposizione di un regolamento di spesa (che tiene appunto in considerazione anche gli identificati rischi di commissione di ipotesi di reato), espressamente approvato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente alla delibera di adozione del presente Modello.

Segnatamente, il regolamento di spesa costituisce un documento riepilogativo sia dei flussi monetari e finanziari all'interno dell'azienda, sia dei soggetti dotati dei poteri di movimentazione e di spesa delle risorse finanziarie, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il Codice Etico, sia al fine di indicare una serie di principi di condotta che devono poter valere per tutti i collaboratori e dipendenti del Gruppo in ogni realtà territoriale in cui il Gruppo opera, sia al fine di riconfermare i criteri di sana, trasparente e corretta gestione cui il Gruppo intende attenersi.

1.4 Struttura del Modello: sezioni prima e seconda e allegati

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di una sezione prima a carattere generale, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello, nonché i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento.

La sezione seconda costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'adozione, all'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

Il Modello si completa quindi con i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Codice Etico;
- Protocolli a presidio dei profili di rischio identificati in ciascuna unità;
- Reporting all'Organismo di Vigilanza – referenti;
- Regolamento di spesa.

1.5 Destinatari

Come illustrato più sopra, il Modello è indirizzato a tutto personale di Luxottica Group S.p.A., ai suoi Amministratori e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigente che opera in nome e per conto della società e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità di seguito indicate (seconda parte, capitolo 5).

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali (ivi incluse le condizioni generali di fornitura di beni e servizi allegate agli ordini di acquisto) che obblighino collaboratori esterni, consulenti e *partner* commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico nonché, ove possibile, dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena - in difetto - la possibilità per Luxottica Group S.p.A. di recedere dal contratto o di risolverlo.

1.6 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Luxottica

A Luxottica Group S.p.A. fanno capo una serie di società controllate, con sede in Italia e all'estero.

Quale capogruppo operativa, Luxottica Group S.p.A. svolge la funzione di indirizzo e di coordinamento del Gruppo e di presidio operativo di funzioni in cui siano presenti rilevanti economie di scala e di scopo.

Nell'esercizio di detta funzione di indirizzo e di coordinamento, la Capogruppo ha il compito di informare le società controllate italiane dell'opportunità di procedere all'adozione di un proprio Modello Organizzativo 231 e di attenersi ai principi espressi nelle Policy di Gruppo, emanate proprio al fine di garantire il rispetto di un sistema di controllo e di prevenzione dei reati omogeneo, fermo restando l'autonoma responsabilità di ciascuna singola società ad adottare ed attuare efficacemente il proprio Modello.

Le controllate italiane, di conseguenza, curano specifiche valutazioni a riguardo e, ove opportuno, predispongono un proprio Modello Organizzativo, in aderenza alle rispettive attività sociali.

Sempre nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e di coordinamento, la Capogruppo ha il compito di prescrivere alle società controllate estere il rispetto del Codice Etico e delle Policy di Gruppo adottate da Luxottica Group S.p.A. proprio con il fine di prevenire – nelle aree di attività ritenute maggiormente a rischio – la commissione di illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, la Capogruppo, sensibile ai rischi connessi all'operatività all'estero delle società dalla medesima controllate, ha elaborato un *Documento ricognitivo dei presidi di controllo adottati a livello di gruppo* con riferimento a talune tipologie di reato che, pur realizzate (in tutto o in parte) all'estero da cittadini italiani o stranieri, potrebbero essere perseguite in Italia ai sensi del codice penale e del D.Lgs.n. 231/2001.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa - come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 - prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) *interno* all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Come pure suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, la struttura collegiale di siffatto organismo appare la miglior garanzia per consentire allo stesso di poter efficacemente assolvere i suoi compiti.

Ulteriore caratteristica dell'OdV è rappresentata dal fatto che i suoi membri abbiano una conoscenza approfondita dell'attività della società e che siano al contempo dotati di quell'autorevolezza e indipendenza tali da assicurare la credibilità e la cogenza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

Queste dunque, riepilogando e approfondendo, le caratteristiche dell'OdV, ineliminabili ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello:

- *autonomia e indipendenza*, fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il suo inserimento quale unità di *staff* in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'OdV - proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione - effettua un'attività di *reporting* direttamente al massimo vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni;
- *professionalità*, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso riconosciute;

- *continuità di azione*; a tal fine, l'OdV deve:
 - ♦ lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - ♦ curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - ♦ rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società.

Quanto alla composizione dell'Organismo (su cui, in mancanza di una più precisa definizione legislativa, va registrata una mutevole successione di opinioni e di orientamenti fra i commentatori e nelle stesse associazioni di categoria), Confindustria ipotizza una serie di soluzioni alternative, indicando, tra quelle preferibili, una composizione mista fra soggetti interni ed esterni alla società, che risultino comunque privi di deleghe operative.

Luxottica Group S.p.A. ritiene di aderire a detta soluzione, idonea a coniugare ancor meglio gli aspetti di autonomia con quelli di professionalità e competenza: un Organismo plurisoggettivo composto dal responsabile della Direzione *Internal Audit* della società e da due professionisti esterni.

La scelta del responsabile della Direzione Internal Audit, già investito del compito istituzionale di vigilare sul sistema complessivo dei controlli interni e sulla gestione dei rischi, garantisce adeguata professionalità e competenza nella verifica costante della gestione dei rischi aziendali, rilevanti anche ai fini delle fattispecie di cui al D.Lgs. 231/2001.

La scelta di due professionisti esterni, esperti in materie connesse alla disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 ed al contempo liberi da vincoli economici e professionali con la società, assicura la necessaria competenza, non disgiunta dalla piena indipendenza.

Proprio con riferimento a tale ultimo requisito è importante evidenziare come, in virtù della soluzione anzidetta, tutti i membri dell'OdV risultino dunque estranei a qualsivoglia funzione operativa.

I componenti, come sopra nominati, nonché quelli che dovessero in futuro sostituirli, debbono possedere i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interesse e assenza di rapporti di parentela con il vertice societario. La ricorrenza e la permanenza di tali requisiti verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione sia in sede di nomina sia durante tutto il periodo in cui il componente dell'OdV resterà in carica.

L'OdV eleggerà al proprio interno, alla prima seduta, il Presidente.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere appieno le proprie funzioni, si è poi previsto che lo stesso potrà avvalersi di consulenti interni ed esterni. Più precisamente:

- potrà avvalersi delle competenze specifiche delle Funzioni interne all'azienda, quali per esempio – oltre alla Direzione Internal Audit – anche la Funzione Legale, Risk Management and Compliance e la Direzione Risorse Umane;
- potrà in ogni caso avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'OdV ritenesse opportune.

Al fine di consentire all'OdV la miglior conoscenza sull'attuazione del Modello, sulla sua efficacia e sul suo effettivo funzionamento, nonché sulle esigenze di aggiornamento del Modello stesso, è fondamentale che l'OdV operi sempre in stretto collegamento con le realtà aziendali.

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è quindi deciso di nominare anche dei *Responsabili di Unità Operative (o Referenti dell'Organismo di Vigilanza)*, da individuarsi nei Responsabili delle Funzioni preposte alle attività ritenute più sensibili, e cioè in coloro che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività nel quale è stata riconosciuta, allo stato attuale, la sussistenza di ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che sono gli stessi soggetti che hanno concorso a definire i protocolli idonei a presidiare siffatti rischi.

L'istituzione dei *Responsabili di Unità Operative (o Referenti dell'Organismo di Vigilanza)* resta a garanzia di una più concreta e perciò efficace possibilità di attuazione del Modello, rappresentando gli stessi un effettivo anello di congiunzione operativo e informativo tra l'OdV e le singole unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati i profili di rischio.

La presenza dei Responsabili di Unità Operativa (o *Referenti dell'Organismo di Vigilanza*) costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di efficace attuazione del Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, atteso che più conoscono l'operatività concreta ed il funzionamento attuale delle attività individuate nelle aree a rischio da loro presidiate.

Ciascun *Responsabile di Unità Operativa (o Referente dell'Organismo di Vigilanza)* individuato è quindi tenuto a riferire all'OdV, al fine di meglio consentire all'OdV stesso il rispetto e l'adempimento del proprio obbligo di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di quello di un costante adeguamento del Modello stesso.

Sempre al fine di preservare l'effettività dell'autonomia ed imparzialità dell'Organo, Luxottica Group S.p.A. ha ritenuto opportuno determinare le regole generali che ne presidiano e garantiscano l'operatività.

In particolare, al fine di preservare l'indipendenza dell'Organo, è previsto che i membri dell'OdV rimangano in carica di norma tre anni.

In tale periodo il loro compenso, che sarà deliberato dal CdA, non potrà subire alcuna variazione, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali. L'eventuale revoca dei componenti dell'OdV, da disporsi *esclusivamente* per ragioni connesse a rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione all'unanimità e dovrà essere preventivamente comunicata al Collegio Sindacale e, successivamente, all'Assemblea degli azionisti.

Per tutti gli altri aspetti operativi l'OdV provvederà ad autoregolamentarsi attraverso una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento.

2.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal D.Lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- disciplinare l'attività di verifica dei *Responsabili di Unità Operative (o Referenti dell'Organismo di Vigilanza)* individuati e il suo coordinamento con le attività dell'OdV;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle già affidate ai *Responsabili di Unità Operative (o Referenti dell'Organismo di Vigilanza)*, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- esaminare le relazioni semestrali dei *Responsabili di Unità Operative (o Referenti dell'Organismo di Vigilanza)*, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello; in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei *Responsabili di Unità Operative (o Referenti dell'Organismo di Vigilanza)*;
- verificare la predisposizione di una casella di posta elettronica dedicata al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche,

nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;

- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Bene premettere che l'aggiornamento del Modello è attività di competenza dell'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione e, in delega, agli Organi Delegati), il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

L'OdV invece cura l'attività di aggiornamento e, a tal fine, svolge le seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello e individuati anche dai *Responsabili di Unità Operative (o Referenti dell'Organismo di Vigilanza)*, disciplinandone le modalità di comunicazione;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei *Responsabili delle Unità Operative (o Referenti dell'Organismo di Vigilanza)*;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'OdV dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti della Società ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Importante evidenziare che - al fine di garantire la piena efficacia della sua azione - l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV, il D.Lgs. 231/2001 non pare poter modificare la normativa societaria e statutaria già vigente, nel senso cioè di poter comportare una significativa e non giustificabile restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che quanto ai soggetti depositari delle deleghe operative espresse in termini di maggiore autonomia e poteri delegati ossia quanto ai soggetti nei confronti dei quali la società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, non potranno che continuare a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

All'Organismo di Vigilanza resta in ogni caso riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo che la facoltà di poter sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

L'Organismo di Vigilanza della Capogruppo potrà altresì confrontarsi e scambiare informazioni con gli Organismi di Vigilanza delle società controllate, al fine di conseguire una visione complessiva dell'efficienza del sistema dei controlli e del monitoraggio dei rischi reato, ferma restando l'esclusiva competenza di ciascun Organismo a conoscere e deliberare in ordine ad eventuali violazioni del Modello delle singole società.

2.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società, al Collegio Sindacale e al Comitato Controllo e Rischi.

Il riporto a siffatti organi, competenti a convocare l'assemblea dei soci, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

Su base semestrale, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Comitato Controllo e Rischi in merito all'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il semestre e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta.

L'OdV può in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente agli Organi Delegati ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

L'OdV può, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

2.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia pure, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e dagli altri elementi regolamentari che concorrono a costituire il Modello.

Sono stati pertanto istituiti i seguenti obblighi, gravanti sugli organi sociali, su tutto il personale di Luxottica Group S.p.A. e sui *Responsabili di Unità Operative (o Referenti dell'Organismo di Vigilanza)*.

In particolare, gli organi sociali devono riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale, dipendente e non, deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione anonimo consistente nell'invio all'OdV di corrispondenza riservata presso un indirizzo di posta da parte del personale che voglia procedere alla segnalazione; siffatta modalità di trasmissione delle informazioni è intesa a garantire la riservatezza per i

segnalatori del messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

L'OdV valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose innanzi indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Consob, di Autorità indipendenti, dell'Amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

E' istituito inoltre un obbligo di riporto funzionale a carico dei *Responsabili di Unità Operative (o Referenti dell'Organismo di Vigilanza)*. In particolare, siffatti Responsabili devono riportare all'OdV:

- semestralmente sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D. Lgs. 231/2001), mediante una relazione scritta;
- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Le modalità e le tempistiche del flusso informativo all'OdV da parte dei Responsabili di Unità Operative potranno essere normati più in dettaglio dallo stesso OdV.

Il Responsabile si impegna pertanto con dichiarazione scritta alla conoscenza ed al rispetto delle regole previste dal Modello, nonché al puntuale svolgimento dei suoi compiti di supervisione e controllo.

Il Responsabile può inoltre – ferma restando la sua responsabilità ed il suo obbligo di supervisione – affidare lo svolgimento di talune, specifiche e circoscritte, funzioni a sub-Responsabili Interni, tenuti anch'essi ad attestare con dichiarazione scritta la conoscenza del Modello e delle procedure e l'impegno allo svolgimento delle proprie mansioni. La nomina del Responsabile e dei sub-Responsabili dovrà essere comunicata all'OdV, cui dovranno altresì essere inviate le dichiarazioni scritte sopra citate.

E' infine istituito un canale di *reporting* verso l'OdV da parte della Direzione Internal Audit, che - in qualità di funzione responsabile della verifica dell'efficienza del sistema di controllo interno - dovrà fornire un'informativa volta a segnalare l'eventuale insorgenza di anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle proprie verifiche.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

3 SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2 D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei Modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello*".

Il concetto di sistema disciplinare porta a ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, radicando nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Il procedimento disciplinare viene avviato a seguito dell'emergere di violazioni del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza durante la sua attività di controllo e vigilanza. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della *privacy*, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

3.1 Violazioni del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse, ovvero l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza previsti dal Modello.
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

3.2 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970,

n. 300 (*Statuto dei lavoratori*) e delle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla Direzione Risorse Umane, secondo quanto previsto nei CCNL e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato, ossia del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Fabbricanti Articoli Ottici (Art. 62), in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino ad un importo equivalente a 2 ore di paga compresa l'indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento per giusta causa con immediata risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso né indennità sostitutiva.

L'ammonizione, verbale o scritta, viene comminata, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere i controlli previsti ecc.) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a 2 ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro fino a 3 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della società, esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale.

Il Responsabile delle Risorse Umane comunica l'irrogazione delle sanzioni all'Organismo di Vigilanza che, insieme alla Direzione Risorse Umane, provvederà al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

3.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno delle Società ma anche all'esterno, ad esempio, in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della società di quanto previsto nel presente modello e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nel presente modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla Direzione Personale, secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consente di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente, dal CCNL dirigenti aziende industriali e da eventuali accordi aziendali inerenti i dirigenti.

In particolare, incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il dirigente che, per omessa vigilanza, consente ad altri dipendenti a lui gerarchicamente sottoposti di adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ovvero ponga in essere un comportamento di minore gravità rispetto a quello previsto nell'ipotesi di licenziamento senza preavviso tale da consentire la prosecuzione seppure provvisoria del rapporto fatta salva comunque la facoltà della società di convertire il periodo di preavviso nella relativa indennità sostitutiva.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dirigente che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001 e/o comunque un comportamento tale da concretizzare una grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro e, in particolare, di quello fiduciario, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova proprio nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le violazioni, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, costituiscano fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili ed in attesa dell'esito del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative tra loro:

- a) sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- b) attribuzione di una diversa collocazione all'interno dell'azienda.

Con la sottoscrizione del presente Modello il dirigente manifesta il suo espresso consenso all'applicazione, a scelta della Società, delle anzidette misure.

3.4 Misure nei confronti di amministratori e sindaci

Luxottica Group S.p.A. valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i creditori ed il pubblico. La creazione ed il consolidamento di un'etica aziendale basata sui valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano fatti propri e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione da parte degli amministratori delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procederà agli accertamenti necessari e assumerà, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Analogamente, in caso di violazione, da parte dei membri del Collegio Sindacale, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procederà agli accertamenti necessari e assumerà, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

3.5 Misure nei confronti di lavoratori autonomi, consulenti esterni e partner commerciali

I contratti stipulati dalla Società con i Lavoratori autonomi, Consulenti esterni e Partner commerciali italiani devono contenere la dichiarazione di conoscenza da parte di questi delle prescrizioni normative contenute nel D.Lgs. n. 231/2001 e dei principi espressi nel Modello Organizzativo della Società e nel Codice Etico di Gruppo e dell'obbligo di attenersi ad essi con previsione espressa, in caso di violazione, di risoluzione del contratto da parte della Società.

I contratti stipulati dalla Società con i Lavoratori autonomi, Consulenti esterni e Partner commerciali non italiani devono altresì contenere la dichiarazione di conoscenza da parte di questi dei principi espressi nel Codice Etico di Gruppo e dell'obbligo di attenersi ad essi con previsione espressa, in caso di violazione degli stessi, di risoluzione del contratto da parte della Società.

3.6 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari

A seguito della segnalazione da parte dell'OdV di violazioni al Modello, così come previsto al punto 2.2., la Direzione Risorse Umane apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le usuali modalità già previste per legge. Spetta alla Direzione Risorse Umane l'irrogazione della sanzione disciplinare ai dipendenti di Luxottica Group S.p.A. in relazione alla gravità della violazione accertata.

Il sistema disciplinare prevede, inoltre, una relazione tra il trattamento economico (nella sua parte variabile) e il comportamento tenuto rilevante ai fini del rispetto del Modello e del Codice Etico. Pertanto, resta inteso, altresì, che la Direzione Risorse Umane avrà la facoltà, tra le altre sanzioni disciplinari applicabili, nel caso di violazioni del Modello e/o del Codice Etico compiute da dipendenti che ricoprono funzioni apicali di Luxottica Group S.p.A., di applicare, nel rispetto della normativa vigente, una decurtazione (anche totale) della retribuzione variabile (premi, incentivi, bonus), ove prevista, commisurata alla gravità della violazione accertata.

Nel caso di violazioni commesse da Amministratori e Sindaci, il Consiglio di Amministrazione nella sua interezza e il Collegio Sindacale valutano i provvedimenti da adottare, in relazione alla gravità della violazione accertata, restando inteso che tra tali provvedimenti potrà esserci altresì una decurtazione (anche totale) della parte variabile del compenso (premi, incentivi, bonus, ecc.), ove prevista, commisurata alla gravità della violazione accertata.

Resta infine inteso che, nel caso in cui le violazioni al Modello e/o del Codice Etico fossero rilevate una volta che i premi, gli incentivi o i bonus fossero già stati pagati, la società avrà il diritto di recuperare le somme già percepite, secondo una percentuale commisurata alla gravità della violazione accertata.

4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega agli Organi Delegati e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto nel presente Modello, attuato anche mediante l'attività dei *Responsabili di Unità Operative (o Referenti dell'Organismo di Vigilanza)*.

5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE. DIFFUSIONE DEL MODELLO

La selezione, l'adeguata formazione e la costante informazione del personale in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Tutti gli esponenti che operano all'interno, nonché i *partner* ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

5.1 Selezione del personale

Le risorse umane rappresentano una componente indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di un'impresa.

La selezione del personale – da svolgere nei termini previsti dalle specifiche linee guida – deve essere improntata a principi di equità, correttezza e trasparenza, nonché a criteri e procedure tali da garantire la scelta di soggetti che presentino requisiti di professionalità, competenza, integrità ed affidabilità.

Luxottica Group S.p.A. si impegna a sviluppare le capacità e le competenze dei propri dipendenti, in modo che la correttezza, la professionalità e l'impegno ad essi richiesto siano intesi come valori determinanti per il conseguimento degli obiettivi dell'impresa. A tal fine, le funzioni preposte alla gestione del personale individuano ed implementano i criteri basati sul merito e sulla competenza di natura esclusivamente professionale per qualunque decisione inerente l'attività dei propri dipendenti.

5.2 Scelta dei collaboratori esterni

La scelta e la gestione dei collaboratori esterni (*fornitori, rappresentanti, partner, agenti, consulenti ecc.*, di seguito collaboratori e *partner*) deve

rispondere esclusivamente a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza (oltre che, ovviamente, competitività).

5.3 Formazione ed informazione del personale

Luxottica Group S.p.A., conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 ed in continuità con il percorso formativo già svolto su questi temi, ha definito specifiche iniziative di comunicazione e formazione finalizzate a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello aggiornato alla prevenzione delle fattispecie di reato di recente entrate nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001. Tali iniziative sono gestite dalle competenti strutture aziendali in coordinamento con l'OdV.

In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- ✓ invio di una comunicazione sui contenuti del Modello e le modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società;
- ✓ diffusione del Modello sulla *intranet* aziendale e comunicazione al personale relativa alla disponibilità del Modello stesso sulla *intranet*;
- ✓ inserimento in bacheca - ove presente - della comunicazione sui contenuti del Modello e sulle modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società.

Per quanto invece concerne la **formazione**, va innanzitutto precisato che le interviste condotte in sede di mappatura dei rischi e gli incontri periodici tra i Referenti dell'Organismo di Vigilanza e lo stesso OdV sono un significativo momento di apprendimento e di confronto.

In caso di significativi aggiornamenti del Modello, sono previste poi le seguenti attività formative:

- Incontri rivolti a tutti i Responsabili delle Unità Organizzative - o Referenti dell'OdV - (o ai referenti delle aree impattate dagli aggiornamenti del Modello) già coinvolti nelle precedenti attività formative, nei quali vengono illustrati i contenuti del decreto, come di recente più volte modificato, viene approfondito il Modello adottato da Luxottica Group S.p.A. nella sua versione aggiornata e vengono identificate le responsabilità ed i reati rilevanti per il D.Lgs. 231/2001. Inoltre i Responsabili delle Unità Organizzative vengono messi in grado di gestire una prima informativa sul Modello aggiornato, da rivolgere a tutto il restante personale.
- Un modulo formativo obbligatorio on-line rivolto a tutto il personale con i medesimi contenuti citati nel punto precedente. Trascorso il termine previsto per la fruizione del modulo formativo, si procederà ad una verifica per invitare coloro che non avessero completato la formazione a provvedervi. L'avvenuto completamento del modulo formativo sarà supportato da specifiche evidenze documentali opportunamente conservate.

- Un'area dedicata sulla intranet aziendale ove vengono pubblicati i documenti rilevanti relativi al D.Lgs. 231/2001.

Qualora emerga la necessità di chiarimenti o approfondimenti, ci si può rivolgere al rispettivo Responsabile di Unità Organizzativa e, se necessario, alla Direzione Internal Audit per una pronta risposta.

A tutte le risorse neo-assunte, oltre al testo del Codice Etico, viene consegnata un'opportuna informativa in merito ai contenuti del Modello Organizzativo della Società, con esplicita indicazione del link alla intranet aziendale da cui è possibile scaricare il testo del Modello comprensivo di allegati e delle modalità di segnalazione di presunte violazioni. Inoltre sono previsti specifici moduli di training sul Modello Organizzativo e sul Codice Etico, la cui efficacia è tracciata attraverso la compilazione di un questionario di *assessment*. Nell'ambito di queste iniziative di formazione, particolare attenzione è dedicata alla declinazione pratica dei principi in comportamenti applicabili alle attività aziendali.

La Società ha inserito nel proprio sito internet una sezione dedicata al Modello Organizzativo, consultabile anche da parte dei collaboratori esterni e *partner*.

Allegati

1. Codice Etico e Procedura per la gestione di segnalazioni e denunce riguardanti violazioni di principi e norme definiti e/o riconosciuti dal Gruppo Luxottica
2. Procedura in materia di Internal Dealing
3. Procedura per la gestione delle informazioni privilegiate
4. Procedura per le operazioni con parti correlate
5. Procedura di Gruppo per il conferimento di incarichi a società di revisione
6. Rapporti con Soggetti Pubblici in caso di accesso a fondi agevolati
7. Rapporti con Soggetti Pubblici in caso di verifiche ispettive
8. Rapporti con Soggetti Pubblici in caso di richieste di autorizzazione
9. Presidi di controllo per la gestione interna dell'informazione societaria al mercato

10. Presidi di controllo in materia di antiriciclaggio e di finanziamento del terrorismo
11. Presidi di controllo per la gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori
12. Presidi di controllo che sovrintendono la redazione del Financial Reporting
13. Presidi di controllo in materia di reati informatici rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001
14. Presidi di controllo per la gestione degli incarichi di consulenza
15. Presidi di controllo in tema di tutela del diritto d'autore
16. Presidi di controllo in tema di anti-contraffazione
17. Presidi di controllo in tema di corrispondenza tra l'origine del prodotto e l'origine dichiarata (Made In)
18. Presidi di controllo per la gestione dei rischi in materia ambientale
19. Presidi di controllo in tema di acquisti
20. Presidi di controllo per la selezione e assunzione del personale
21. Presidi di controllo in tema di gestione di sponsorizzazioni, liberalità e omaggi verso terzi
22. Presidi di controllo in tema di corrispondenza tra la qualità del prodotto e la qualità dichiarata (marcatura CE)
23. Reporting semestrale all'OdV – Aree e referenti
24. Regolamento di spesa