



**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

**Luigi Lavazza S.p.A.**

**PARTE GENERALE**

Aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione il 11 dicembre 2020





## Indice

DEFINIZIONI .....	3
INTRODUZIONE .....	6
I. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	6
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche 61.2 Fattispecie di reato previste dal Decreto .....	7
1.3 Sanzioni previste .....	8
1.4 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	8
II. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI LAVAZZA .....	10
2.1 Il modello di Governance adottato da Lavazza .....	10
2.2 Il Sistema di Controllo Interno .....	10
2.3 L'assetto organizzativo di Lavazza.....	11
2.4 I rapporti infragruppo .....	11
2.5 Il Modello nell'ambito del Gruppo Lavazza.....	10
III. FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	13
IV. I DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	14
V. MODELLO ORGANIZZATIVO E CODICE ETICO.....	15
VI. STRUTTURA DEL DOCUMENTO.....	16
A. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI LUIGI LAVAZZA S.P.A.....	18
B. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	26
C. FLUSSO INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	32
D. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....	35
E. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO .....	41
F. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....	43



## **ALLEGATI**

- **ALLEGATO I - Tabella di raccordo Rischi - Reato**
- **ALLEGATO II - Elenco dei Presidi di controllo**
- **ALLEGATO III - Elenco dei reati presupposto del D. Lgs. 231/2001**
- **ALLEGATO IV - Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**
- **ALLEGATO V - Procedura di gestione delle segnalazioni**

## DEFINIZIONI

**“Aree di Attività a Rischio”**: le aree di attività aziendale maggiormente a rischio di potenziale commissione dei Reati.

**“Business Partner”**: ogni soggetto che - pur non facendo parte dell’organico della Società - svolge un incarico o un’attività a favore di Lavazza o in rappresentanza di essa. Questa definizione include, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti casi: *a)* le persone fisiche o giuridiche che collaborano con la Società per lo sviluppo o la gestione del business, come agenti, rappresentanti, consulenti e partner commerciali; *b)* gli appaltatori ed i fornitori in genere; *c)* qualsiasi persona fisica o giuridica che a qualunque titolo rappresenti la Società verso l’esterno o comunque agisca con i terzi per conto di Lavazza.

**“Codice Etico”**: il documento adottato da Luigi Lavazza, e applicabile a tutto il Gruppo Lavazza, contenente i principi etici, i valori e le regole comportamentali cui si devono attenere tutti coloro che, a vario titolo e con differenti responsabilità, concorrono direttamente o indirettamente a realizzare la “missione” del Gruppo Lavazza.

**“Corpo Procedurale”** (o semplicemente le **“Procedure”**): l’insieme strutturato ed organico delle regole, ad uso interno della Società o del Gruppo, che concorrono al Sistema di Controllo Interno. Il Corpo Procedurale è costituito da Policy, Procedure e altri documenti regolamentari interni (direttive, modelli, regolamenti, istruzioni operative). Il Corpo Procedurale è rilevante ai fini del presente Modello Organizzativo, e ne costituisce quindi un elemento sostanziale, in tutti i casi in cui esso venga richiamato dal presente Modello o da suoi Allegati e in ogni caso laddove riguardi le Aree di Attività a Rischio e i Processi (o attività) Sensibili della Società.

**“Decreto”** (o **“D. Lgs. 231/01”**): il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300”* e sue successive modifiche e integrazioni.

**“Destinatari”**: sono i soggetti destinatari del presente Modello Organizzativo, come previsti dall’art. 5, comma 1, lett. a) e b) del Decreto e come individuati nel Paragrafo IV.

**“Gruppo Lavazza”**: le Società del Gruppo Lavazza (la capogruppo Luigi Lavazza S.p.A. e sue controllate).

**“Modello Organizzativo”** (o “Modello 231” o semplicemente **“Modello”**): il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall’art. 6, comma 1 del Decreto con i suoi relativi Allegati.

**“Organismo di Vigilanza”** (o **“OdV”** o semplicemente **“Organismo”**): l’Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del Decreto, cui è attribuita l’attività di vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo della Società.

**“Presidi di controllo”**: i presidi di controllo specifici a valere per ciascun Processo Sensibile, di cui all’Allegato II.

**“Processi (o attività) Sensibili”**: i processi (o le attività) aziendali nel cui ambito ricorre il potenziale rischio di commissione dei Reati. Sono, altresì, sensibili quei processi o quelle attività che potrebbero risultare strumentali, indirettamente, alla commissione di un reato, in quanto processi/attività nel cui svolgimento potrebbero creare le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei Reati (i “Processi Strumentali”).



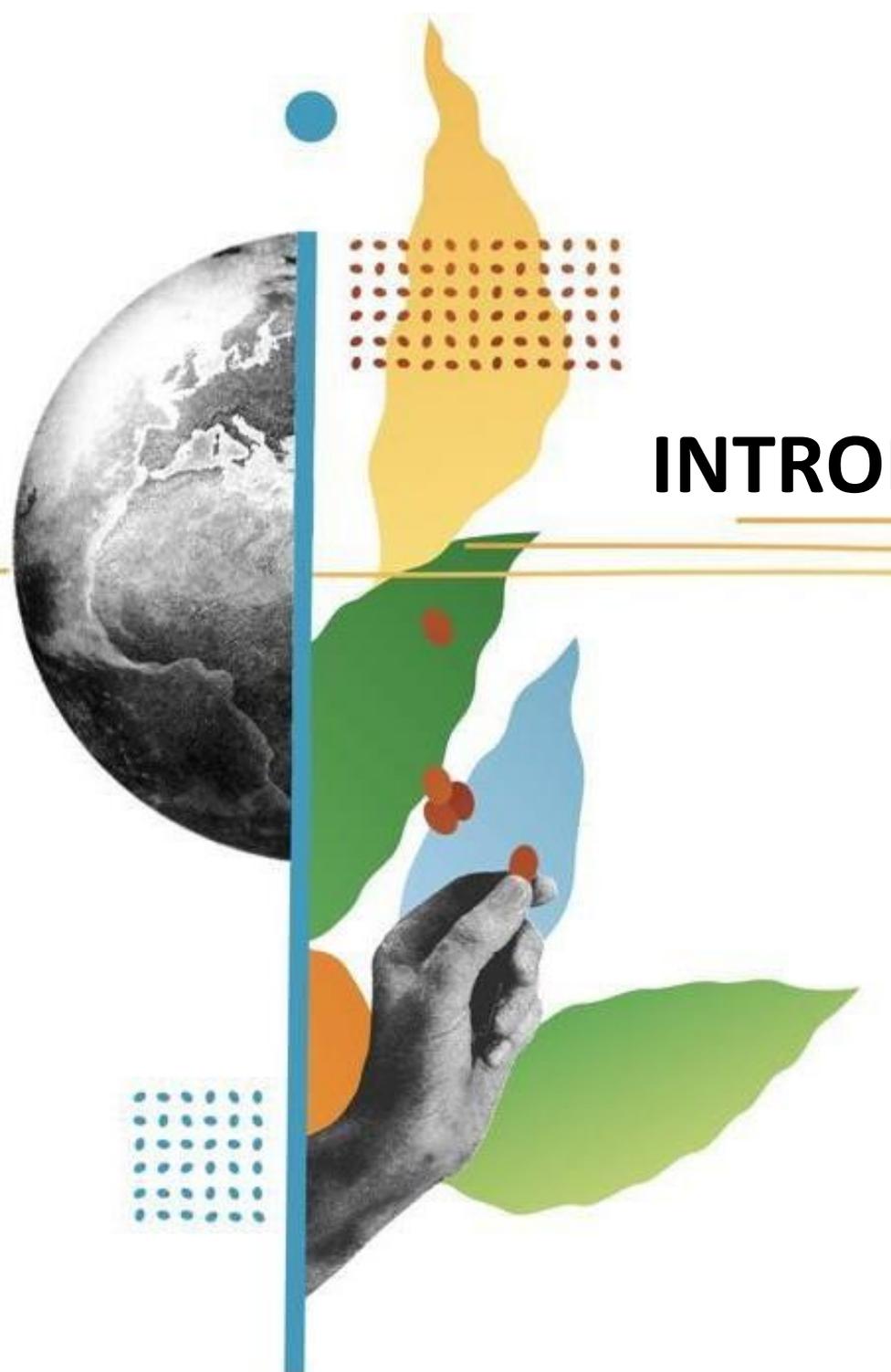
**“Reati”** (o **“Reato”**): ai fini del presente documento si intendono esclusivamente i reati presupposto previsti dal Decreto, come previsti alla data di approvazione del presente Modello Organizzativo e di cui all’Allegato III.

**“Sistema di Controllo Interno”**: il sistema di controllo interno definito dalla Società a presidio dei rischi di commissione di comportamenti illeciti, siano essi rischi operativi, finanziari, reputazionali o di **“compliance”**. Nel suo complesso, il Sistema di Controllo Interno si basa su: il Codice Etico, lo stesso Modello Organizzativo, il sistema di deleghe e procure, i livelli autorizzativi, i sistemi informativi e il Corpo Procedurale.

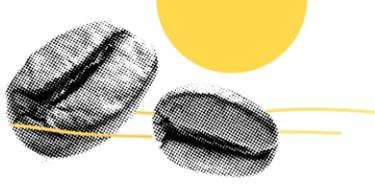
**“Sistema di Controllo 231”**: quella parte di Sistema di Controllo Interno che è rilevante, in termini generali nonché nello specifico con riferimento alle Aree di Attività a Rischio ed ai Processi (o attività) Sensibili, ai fini della **“Compliance 231”**, ovvero ai fini della prevenzione dei Reati.

**“Società”** o **“Lavazza”** la società Luigi Lavazza S.p.A., cui si riferisce il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

**“Tabella di raccordo Rischi- Reato”**: tabella che raccorda i Processi (o attività) Sensibili con i Reati, di cui all’Allegato I.



# INTRODUZIONE



## INTRODUZIONE

### I. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

#### 1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 disciplina la “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”, ove per “enti” si intendono gli enti pubblici economici, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dalla realizzazione di reati, espressamente indicati nel Decreto

- commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso,
- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”),
- ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei predetti soggetti (i cosiddetti “soggetti sottoposti”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il Decreto richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto da parte dei soggetti individuati nel decreto stesso.

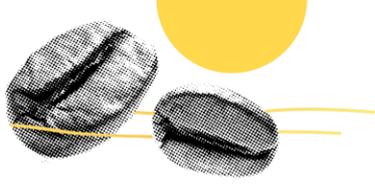
La responsabilità dell’ente sorge qualora il fatto illecito sia stato commesso nell’interesse dell’ente, ovvero per favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato effettivamente e concretamente conseguito.

Del pari, la responsabilità incombe sulla società ogniqualvolta l’ente abbia tratto un vantaggio dalla commissione dell’illecito, a prescindere dall’intenzione di chi l’ha commesso.

I due concetti di “interesse” e “vantaggio” non vanno intesi in senso strettamente economico e patrimoniale, potendo consistere in diversa utilità.

Nel caso di reati colposi, l’interesse o il vantaggio vanno riferiti non già all’evento (al quale la società spesso non ha alcun interesse o dal quale non trae alcun vantaggio), quanto piuttosto alla condotta inosservante delle norme cautelari (concretizzandosi, pertanto, ad esempio, in risparmi di costi per la sicurezza).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, non sostituendosi ma aggiungendosi a quella personale dell’individuo che ha commesso il reato. Pertanto, è configurabile la responsabilità amministrativa della società anche quando l’autore del reato abbia agito per il perseguimento di un interesse proprio concorrente con quello della persona giuridica nel cui interno opera.



La responsabilità amministrativa della società è esclusa se l'ente coinvolto è in grado di dimostrare di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un'organizzazione idonea a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato attraverso l'adozione di un idoneo Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

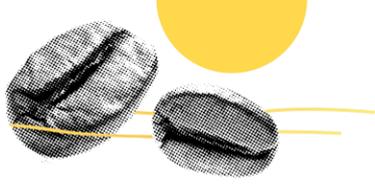
## 1.2 Fattispecie di reato previste dal Decreto

Il Decreto riguarda alcune particolari fattispecie di illecito, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo: i cosiddetti "reati presupposto".

L'ente risponde non di tutti i reati commessi da suoi esponenti a suo interesse o vantaggio, ma solo di quelli tassativamente previsti dagli artt. 24 e seguenti del D. Lgs. 231/2001 (anche nella forma del tentativo, ove applicabile).

L'elenco, che è stato ripetutamente ampliato dal Legislatore, include attualmente le seguenti fattispecie di reato che, per comodità espositiva, possono essere ricomprese nelle seguenti "famiglie di reato", rimandando all'Allegato III del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna categoria:

- Illeciti contro la Pubblica Amministrazione
  - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
  - peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità,
  - corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
  - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Crimini informatici
  - delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- Criminalità organizzata
  - delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
  - delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- Crimini finanziari
  - falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
  - reati societari (art. 25-*ter*);
  - abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
  - ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
  - reati tributari (art. 25-*quinesdecies*);
  - contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);



- Produzione e commercio
  - delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
  - delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
  - frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Crimini contro la persona
  - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
  - delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
  - impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
  - razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Salute, sicurezza e ambiente
  - omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
  - reati ambientali (art. 25-undecies).

### 1.3 Sanzioni previste

In conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, a carico della società sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria, determinata attraverso un sistema basato su "quote", che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare entro limiti definiti per legge;
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

### 1.4 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

La responsabilità amministrativa della società è esclusa se la stessa è in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.



#### Illecito commesso da “soggetto apicale”

L’art. 6 del Decreto introduce una sorta di *presunzione di responsabilità dell’ente*, dal momento che si prevede l’esclusione della responsabilità solo se l’ente dimostra che:

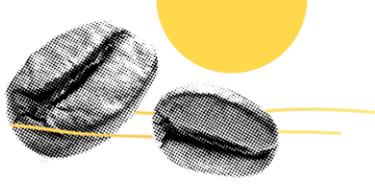
- l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un “organismo” dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l’Organismo di Vigilanza);
- il reato, rilevante ai sensi del Decreto, è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza.

La Società dovrà, dunque, dimostrare l’estraneità rispetto ai fatti contestati al soggetto apicale, provando la sussistenza dei suddetti requisiti, tra loro concorrenti, e conseguentemente la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “*colpa organizzativa*”.

#### Illecito commesso da “soggetto sottoposto”

Ai sensi dell’art. 7 del Decreto, nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale, l’ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza, attribuiti *ex lege* al vertice aziendale o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe.

In tal caso, si assiste pertanto ad un’*inversione dell’onere della prova* in quanto dovrà essere provata la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.



## II. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI LAVAZZA

### 2.1 Il modello di Governance adottato da Lavazza

Luigi Lavazza S.p.A. ha adottato il modello di amministrazione e controllo di tipo tradizionale di cui agli artt. 2380-*bis* e seguenti del codice civile, caratterizzato dalla presenza di un organo di gestione, il Consiglio di Amministrazione, e uno di controllo, il Collegio Sindacale. Il controllo contabile è esercitato da una Società di Revisione.

Il sistema di governo societario è articolato in base alla normativa generale, allo Statuto sociale, al Codice Etico e alla normativa interna del Gruppo Lavazza.

#### **Il Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo centrale del sistema di Corporate Governance adottato dalla Luigi Lavazza S.p.A. Ad esso sono attribuiti i più ampi poteri di gestione e indirizzo strategico della società e del Gruppo Lavazza, che ad essa fa capo.

Oltre alle attribuzioni ad esso spettanti ai sensi di legge e dello Statuto, al Consiglio di Amministrazione è riservata la competenza in relazione alle decisioni più importanti sotto il profilo economico e strategico per la società ed il Gruppo.

#### **Il Collegio Sindacale**

Al Collegio Sindacale spetta il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, per quanto di sua competenza, sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento.

#### **La Società di revisione**

Conformemente alle previsioni dello Statuto sociale, la revisione legale dei conti è esercitata da una società di revisione legale avente i requisiti di legge.

La società di revisione è nominata dall'Assemblea degli Azionisti, su proposta del Collegio Sindacale, e svolge la propria attività in maniera indipendente e autonoma.

L'incarico per la revisione legale dei conti ha durata triennale, con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di durata dell'incarico.

### 2.2 Il Sistema di Controllo Interno

La Società è dotata di un Sistema di Controllo Interno idoneo a presidiare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale.

Il Sistema di Controllo Interno, come meglio definito nella *Parte Generale* (paragrafo II, punto 2.1.), è un



insieme di strumenti, regole, procedure e strutture organizzative che consentono una gestione delle attività aziendali coerente con gli obiettivi strategici e operativi della Società, avente le seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- rispetto di leggi e regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività aziendali e del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

### 2.3 L'assetto organizzativo di Lavazza

Ai fini dell'attuazione del Modello Organizzativo riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative, le rispettive aree di competenza e le principali aree di responsabilità ad esse attribuite.

L'aggiornamento dell'assetto organizzativo della Società è curato dalla Direzione HR, che cura la pubblicazione dell'organigramma e delle comunicazioni organizzative sul portale aziendale accessibile a tutti i dipendenti.

### 2.4 I rapporti infragruppo

Nel rispetto del principio di corretta gestione societaria ed imprenditoriale, la capogruppo Luigi Lavazza S.p.A. esercita ai sensi degli artt. 2497 e seg. codice civile l'attività di direzione e coordinamento nei confronti delle società controllate. Tale attività è volta a garantire l'indirizzo ed il coordinamento delle società appartenenti al Gruppo, nonché la valorizzazione delle possibili sinergie nell'interesse complessivo del Gruppo stesso.

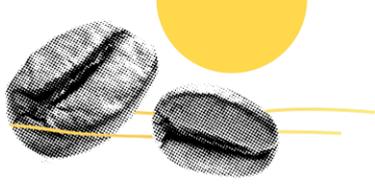
Lavazza eroga, nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento, alle società del Gruppo, servizi che svolge a livello centralizzato a beneficio delle stesse. La disciplina dell'erogazione di tali servizi è contenuta in appositi "*contratti Intercompany*", che individuano le caratteristiche essenziali dei servizi prestati ed i criteri in base ai quali Lavazza addebita alle controllate i costi e gli oneri sostenuti per la prestazione dei servizi.

### 2.5 Il Modello nell'ambito del Gruppo Lavazza

Le società del Gruppo Lavazza, aventi sede legale in Italia, si adopereranno per adottare un proprio "Modello di organizzazione, gestione e controllo", previa delibera del proprio Consiglio di Amministrazione, dopo aver analizzato e identificato le specifiche attività a rischio di reato e le misure atte a prevenirle.

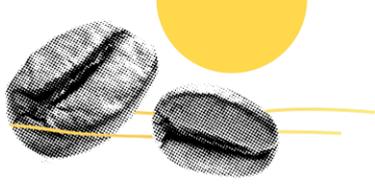
Ferma restando, in ogni caso, l'autonomia decisionale e la relativa responsabilità di ciascuna controllata, le società del Gruppo Lavazza, nella definizione del proprio Modello, si atterranno ai principi generali individuati dalla Capogruppo, salvo che specifiche peculiarità inerenti alla natura, le dimensioni, il tipo di attività, la struttura delle deleghe interne e dei poteri non richiedano l'implementazione di principi e regole di organizzazione differenti.

Fino all'adozione del proprio Modello, le società appartenenti al Gruppo assicurano la prevenzione dei fatti



di reato attraverso idonee misure di organizzazione e di controllo interno.

Ciascuna società appartenente al Gruppo cura l'attuazione del proprio Modello e nomina un proprio Organismo di Vigilanza. Al fine di meglio perseguire, all'interno del Gruppo, un'unitaria ed omogenea politica di prevenzione dei rischi connessi alla commissione dei Reati di cui al Decreto, l'Organismo di Vigilanza di ciascuna controllata coincide generalmente con l'Organismo di Vigilanza di Lavazza.



### III. FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

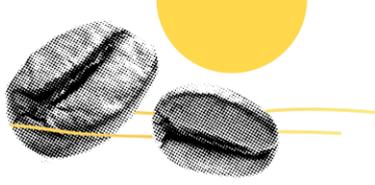
Lavazza intende diffondere una cultura di impresa improntata:

- alla legalità, poiché nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio della Società, può ritenersi in linea con i valori e con la politica aziendale;
- al controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali ed operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

**Il raggiungimento di tali finalità si concretizza in un insieme coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno, dando vita al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che la Società ha predisposto e adottato al fine di prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001.**

Attraverso il Modello Organizzativo, la Società intende:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano a vario titolo con la Società, i Destinatari, richiedendo loro nello svolgimento delle attività nell'interesse di Lavazza - di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori espressi nel Codice Etico, ribadendo che ogni forma di comportamento illecito è da sempre fermamente condannata da Lavazza, in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali il Gruppo intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- rafforzare i controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei Reati, grazie all'implementazione di un sistema strutturato di regole e di procedure (c.d. "Sistema di Controllo 231"), parte del più ampio Sistema di Controllo Interno, che copre le "Aree di Attività a Rischio" ed i "Processi (o attività) Sensibili", nonché grazie ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema;
- determinare nei Destinatari la consapevolezza dell'importanza e dell'obbligatorietà dei principi comportamentali e delle disposizioni riportate nel Modello Organizzativo, nonché nel Codice Etico, la cui violazione potrebbe comportare l'applicazione di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori a carico dell'autore della violazione, nonché di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- sensibilizzare i Destinatari affinché, oltre a rispettarle in prima persona, promuovano la conoscenza e l'applicazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico, nell'ambito delle proprie strutture organizzative, anche a beneficio dell'efficacia e della trasparenza nella gestione delle attività aziendali.



## IV. I DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e nei suoi Allegati si applicano e devono essere rispettate dall'intero Consiglio di Amministrazione, dal Collegio Sindacale e da tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione ovvero gestione e controllo, anche di fatto, della Società.

Sono, altresì, Destinatari del Modello Organizzativo di Lavazza:

- i Dirigenti;
- tutti i Dipendenti;
- i lavoratori parasubordinati ed i collaboratori, nei limiti in cui la loro prestazione lavorativa sia coordinata con l'organizzazione aziendale e sottoposta alla direzione o vigilanza delle figure apicali della Società, che, a qualunque titolo, operano per conto o nell'interesse della Società nelle "Aree di Attività a Rischio" e su "Processi (oattività) Sensibili".

Non sono invece Destinatari del Modello:

- i *Business Partner*, ovvero ogni soggetto che, pur non facendo parte dell'organico della Società, svolge un incarico o un'attività a favore di Lavazza o in rappresentanza di essa. Questa definizione include, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - a) le persone fisiche o giuridiche che collaborano con la Società per lo sviluppo o la gestione del *business*, come agenti, rappresentanti, consulenti e partner commerciali;
  - b) gli appaltatori ed i fornitori in genere;
  - c) qualsiasi persona fisica o giuridica che a qualunque titolo rappresenti la Società verso l'esterno o comunque agisca con i terzi per conto di Lavazza.
- i Dipendenti di altre società del Gruppo Lavazza che non rientrino nell'organico di Lavazza e la cui prestazione lavorativa non sia coordinata con la specifica organizzazione di Lavazza e sottoposta alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale di Lavazza.

Nondimeno, Lavazza richiede a tali soggetti il rispetto dei principi etico-comportamentali e delle prescrizioni dettate dal Codice Etico e dal Codice di Condotta dei Fornitori.

Vincolandosi al rispetto di tali documenti, anche attraverso specifici impegni contrattuali (nel caso dei *Business Partner*), tali soggetti si impegnano ad operare secondo correttezza e nel pieno rispetto delle leggi, anche nell'agire con i terzi per conto di Lavazza.

A decorative graphic in the top left corner consisting of three coffee beans (two dark, one light) and a yellow circle, with thin yellow lines extending from them.

## V. MODELLO ORGANIZZATIVO E CODICE ETICO

Il Gruppo Lavazza si è sempre prefisso di improntare la propria attività imprenditoriale al più rigoroso rispetto non soltanto delle leggi e di ogni altra disciplina normativa applicabile, ma altresì dei principi della deontologia professionale e dell'etica degli affari.

Perciò, al di là ed indipendentemente da quanto prescritto dal Decreto, il Gruppo Lavazza ha promosso l'adozione, da parte di tutte le Società che lo compongono, di un Codice Etico che, implementando le risalenti direttive aziendali in materia, ha la funzione di recare la "*carta dei valori*" dei quali il Gruppo si fregia e di compendiare i canoni di comportamento strumentali alla loro attuazione.

Tale funzione, per portata oggettiva e soggettiva, esula da quella propria del Modello Organizzativo, che risponde specificamente alle disposizioni del Decreto.

Ciononostante, i dettami del Codice Etico contribuiscono anch'essi a prevenire i Reati e perciò devono intendersi come un complemento del Sistema di Controllo 231 e, come tali, essere applicati ai Destinatari del Modello Organizzativo.

In tal senso, per espressa dichiarazione contenuta nel Codice, "*il Codice Etico è parte integrante del Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ed è posto a completamento del Sistema di Controllo Interno*".

Il Modello Organizzativo presuppone il rispetto del Codice Etico formando con esso un *corpus* sistematico di regole comportamentali e norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

**Il Codice Etico della Società si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, affermando principi di corretta conduzione degli affari sociali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001.**

Accanto al Codice Etico sono inoltre stati definiti, con particolare attenzione ai propri rispettivi destinatari, altri due documenti, di eguale rilevanza etica comportamentale, contenenti ulteriori declinazioni applicative e di dettaglio:

- il "**Codice di Comportamento per i Dipendenti**", parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro,
- ed il "**Codice di Condotta dei Fornitori**" per chiunque intrattenga rapporti d'affari, di fornitura o di collaborazione con il Gruppo Lavazza.

In ragione della diversa funzione del Codice Etico, destinatari dello stesso sono anche i soggetti con i quali il Gruppo intrattenga strutturati rapporti d'affari (come clienti, fornitori, agenti, rappresentanti, consulenti e partner commerciali), nel senso che il Gruppo Lavazza si aspetta che i relativi canoni di comportamento siano da costoro condivisi come uno standard di *best practices* nella gestione degli affari.

Perciò, il Codice Etico, completato dal Codice di Condotta dei Fornitori, sarà considerato come parte integrante del contratto con i suddetti *Business Partner*, che verrà quindi risolto, con modalità compatibili con la natura della relazione d'affari, ove il Gruppo Lavazza venga a conoscenza di comportamenti difforni dai relativi principi e canoni di comportamento.

A tal fine, in particolare, assunta l'inapplicabilità dei sistemi disciplinari di cui al Modello Organizzativo, eventuali violazioni del Codice Etico (e del Codice di Condotta dei Fornitori, ove applicabile) potranno essere sanzionate da apposite clausole risolutive espresse, ex art. 1456 del codice civile, specificamente riferite al rispetto dei principi e dei canoni di comportamento definiti nei sopra citati Codici.

A decorative graphic in the top left corner consisting of three coffee beans (two whole, one split) and a yellow circle, with thin yellow lines extending from the beans.

## VI. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente Modello Organizzativo si compone di due parti:

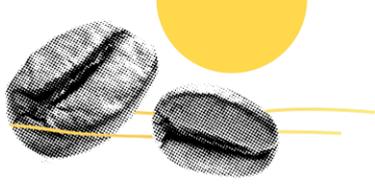
- la **Parte Generale**, che espone i principi generali di funzionamento del Modello Organizzativo di Lavazza, nonché i meccanismi per una sua concreta attuazione;
- le **Parti Speciali**, volte ad integrare il contenuto della *Parte Generale*, che identificano, per ciascuna “Area di Attività a Rischio”, i “Processi (o attività) Sensibili” che la Società ha individuato come rilevanti in relazione alle fattispecie di Reati richiamate dal Decreto ed in considerazione dell’attività aziendale, e definiscono i principi comportamentali che i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare.

La tabella che raccorda i Processi (o attività) Sensibili con i Reati è prevista nell’Allegato I.

Il dettaglio dei Presidi di controllo specifici a valere per ciascun Processo Sensibile sono raccolti nell’Allegato II.



# PARTE GENERALE



## A. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI LUIGI LAVAZZA S.P.A.

### A.1. Il Modello Organizzativo in Lavazza

Da sempre Lavazza, e le entità legali da questa controllate, adottano procedure e politiche aziendali volte a prevenire ed evitare la commissione da parte dei propri Amministratori, Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori di illeciti penali e amministrativi.

Nella consapevolezza dell'importanza di dotarsi di un Sistema di Controllo 231, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti rilevanti ai fini del Decreto, la Società ha adottato da molti anni un proprio Modello Organizzativo, ancorché l'adozione sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, ed ha provveduto negli anni ad aggiornarlo, implementarlo ed adeguarlo sia rispetto alle nuove fattispecie di reati introdotti dal legislatore nel Decreto che alle modifiche organizzative nel frattempo intercorse.

**L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non costituiscono soltanto il presupposto affinché la Società possa beneficiare dell'esenzione da responsabilità amministrativa dell'ente, ma si pongono anche come naturale integrazione delle regole di *Corporate Governance* che ispirano l'attività della Società.**

La definizione iniziale del Modello Organizzativo ed i successivi aggiornamenti sono frutto di analisi e di valutazioni strutturate (c.d. "mappatura") sui potenziali rischi-reato insiti nelle attività aziendali, nei processi e nell'organizzazione, nonché dei presidi di controllo esistente da implementare a tutela di tali rischi.

### A.2. Elementi ispiratori e presupposti del Modello Organizzativo

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente - all'art. 6, comma 2, lett. a) - che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Il Modello Organizzativo di Lavazza è stato elaborato, e nel tempo successivamente aggiornato, tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Nella predisposizione del Modello Organizzativo, la Società, al fine di analizzare le aree di attività più esposte al rischio potenziale di commissione dei Reati di cui al Decreto, ha preso in considerazione una serie di presupposti che vengono di seguito riassunti.

In primo luogo, la Società ha condotto un esame preliminare del contesto aziendale attraverso un'analisi della documentazione relativa alla struttura organizzativa e operativa della Società, nonché dei ruoli e delle responsabilità assegnate, così come definiti nell'organigramma aziendale.

In particolare, la redazione del Modello Organizzativo si è basata su un'attività di *self risk assessment* articolata



nelle seguenti fasi:

- identificazione dei rischi e definizione delle “**Aree di Attività a Rischio**” e dei “**Processi (o attività) Sensibili**” rispetto alla commissione dei Reati di cui al Decreto, operata tramite interviste con i referenti aziendali (Responsabili di Direzione/Funzione) che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell’operatività del settore aziendale di relativa competenza;
- individuazione dei principi etici e delle regole comportamentali idonei a contrastare i comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto e che trovano riscontro nel presente Modello e, più in generale, nel Codice Etico adottato dalla Società;
- rilevazione, analisi e valutazione dell’adeguatezza dei controlli aziendali esistenti con riferimento alle aree aziendali ed ai processi (o attività) sensibili individuati come potenzialmente strumentali alla commissione dei Reati;
- formalizzazione di un sistema strutturato ed organico di policy, procedure e altri documenti regolamentari interni, con particolare riferimento ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio-reato, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi da adottare in conformità ai principi delineati nelle regole generali del Modello Organizzativo ed in relazione ai Reati specifici da prevenire (il “Corpo Procedurale”).

La Società ha, inoltre, provveduto alla:

- identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito “OdV” o “Organismo”), ai sensi e per gli effetti dell’art. 6 lett. b) del Decreto, ed attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello Organizzativo;
- individuazione di risorse, a disposizione dell’OdV, adeguate a supportare l’organismo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell’OdV;
- predisposizione di uno specifico canale informativo “dedicato” (indirizzo di posta elettronica e piattaforma informatica) diretto a facilitare il flusso di segnalazioni da parte di chiunque, in buona fede, abbia notizia certa o un ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia avvenuta o che possa avvenire la commissione di Reati previsti dal Decreto, nonché la violazione o presunta violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico; previsione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l’efficace attuazione del Modello Organizzativo, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 lett. e) e 7 lett. b) del Decreto, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- identificazione delle attività di formazione, informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello Organizzativo;
- definizione delle modalità per l’adozione e l’effettiva applicazione del Modello Organizzativo nonché di regole per l’aggiornamento e per la verifica dell’efficacia del medesimo.



### A.3. Principi generali di controllo interno

Nella predisposizione del Modello Organizzativo si è tenuto conto delle procedure aziendali e del Sistema di Controllo Interno esistenti e già ampiamente operanti nel Gruppo Lavazza, in generale, e nella Società, in particolare, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui “Processi (o attività) Sensibili” in relazione alle finalità perseguite dal Decreto.

Più in generale, il Sistema di Controllo Interno della Società è un insieme di strumenti, regole, procedure e strutture organizzative che consentono di presidiare nel continuo i rischi tipici dell’attività sociale e garantiscono una gestione delle attività aziendali coerente con gli obiettivi strategici e operativi della Società.

Il Sistema di Controllo Interno si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al raggiungimento degli obiettivi di seguito individuati:

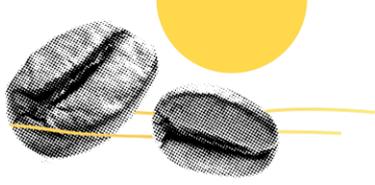
- obiettivo operativo, che riguarda l’efficacia e l’efficienza della Società nell’impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale;
- obiettivo di informazione, che si traduce in comunicazioni tempestive ed affidabili per consentire il corretto svolgimento di ogni processo decisionale;
- obiettivo di conformità, che garantisce che tutte le operazioni ed azioni della Società siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

In particolare, il Sistema di Controllo Interno si basa sui seguenti principi:

- principio della segregazione dei compiti attraverso una chiara distribuzione delle responsabilità tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza, evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- formalizzata attribuzione di poteri, ivi inclusi i poteri di firma, in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- veridicità, verificabilità, coerenza, congruità e tracciabilità di ogni operazione e transazione, volte ad assicurare la possibilità di individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati;
- esistenza di policy, procedure e regole comportamentali volte a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto del principio di legalità;
- sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute da parte di soggetti non autorizzati, con particolare riferimento ai sistemi gestionali e contabili;
- attività e presidi di controllo specifici sui processi e sulle attività a rischio;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Il Sistema di Controllo Interno è soggetto ad attività di supervisione continua per valutazioni periodiche e costante adeguamento al fine di ridurre i rischi identificati.

I Dipendenti, nell’ambito delle funzioni svolte, sono i primi responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo costituito dall’insieme delle attività di verifica che le singole Direzioni/Funzioni aziendali svolgono sui relativi processi interni.



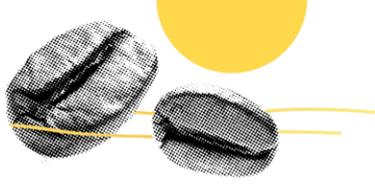
#### A.4. Identificazione dei Reati

Rispetto alle fattispecie di Reato oggi contemplate dal legislatore come presupposto per la responsabilità ai sensi del Decreto (i “reati presupposto”), Lavazza - tenuto conto del proprio business e delle specifiche attività aziendali - ha identificato i seguenti Reati per i quali sussistono potenzialmente rischi di commissione:

- **indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);**
- **delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);**
- **delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);**
- **concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25)**
- **reati 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);**
- **reati societari (art. 25-ter) ivi inclusa la corruzione tra privati;**
- **delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies) ivi inclusa l’intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;**
- **abusi di mercato (art. 25-sexies);**
- **reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);**
- **ricettazione, riciclaggio, 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-novies);**
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);**
- **reati ambientali (art. 25-undecies);**
- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);**
- **reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);**
- **contrabbando (art. 25-sexiesdecies).**

Il rischio relativo alle altre fattispecie di reato contemplate dal Decreto appare ragionevolmente trascurabile.

Come per tutte le società di capitali, rilevanti sono i reati **societari**; analogamente, il significativo rischio di commissione di reati in violazione delle norme sulla **tutela della salute**



**e della sicurezza sui luoghi di lavoro** – rischio, peraltro, insito in qualsiasi attività imprenditoriale – deriva in particolare dalla natura industriale dell’attività sociale. Lo stesso dicasi per i rischi di commissione di **reati ambientali**, sia in tema di inquinamento che di smaltimento e gestione dei rifiuti.

Assumono particolare rilevanza anche i rischi di commissione di **reati contro l’industria e il commercio**, svolgendo Lavazza attività di produzione e commercializzazione di caffè e bevande, nonché di macchine per la somministrazione di bevande. Parimenti, non sono trascurabili i rischi di commissione di **reati in materia di proprietà industriale ed intellettuale**, in considerazione dell’ampio impiego di marchi, brevetti e altri segni distintivi, nonché dell’utilizzo di opere dell’ingegno altrui.

Non si può, neppure, escludere il rischio di commissione del **reato di autoriciclaggio**, strettamente legato alla gestione delle risorse finanziarie.

Risulta, invece, non particolarmente elevato il rischio di commissione dei **reati contro la Pubblica Amministrazione** in quanto i rapporti che la Società intrattiene con la stessa sono limitati alle normali relazioni che qualunque soggetto imprenditoriale ha con la P.A. (autorizzazioni, licenze sanitarie, contenzioso, verifiche ispettive ecc.), difettando invece di rilevanti contatti e rapporti direttamente connessi alla specifica attività sociale.

Non trattandosi di società con azioni quotate in mercati regolamentati, Lavazza non è soggetta alla stringente disciplina legislativa e regolamentare prevista dall’ordinamento per le società quotate, con la conseguenza che i reati di *market abuse* appaiono come quelli meno a rischio.

#### **Reati tributari e contrabbando**

Con particolare riferimento ai **reati tributari**, in aggiunta al sistema di controllo interno già volto a prevenire la commissione degli illeciti fiscali strumentali alla consumazione dei reati presupposto, sono state condivise – per quanto rileva ai fini dell’art. 25-*quinqüiesdecies* del

D. Lgs. 231/2001 - le attività di analisi e mappatura svolte con riferimento al progetto di definizione del sistema di controllo e gestione del rischio fiscale (c.d. *Tax Control Framework*), sia con riferimento alle modalità di realizzazione della condotta illecita che relativamente ai presidi di controllo in essere.

Per la mappatura dei processi e dei presidi di controllo volti a prevenire la commissione del **reato di contrabbando**, per quanto rileva ai fini dell’art. 25-*sexiesdecies* del D. Lgs. 231/2001 si è fatto riferimento alle attività progettuali svolte ai fini del rilascio della certificazione di Operatore Economico Autorizzato (AEO) ottenuta da Lavazza.

\*\*\*\*\*

In conclusione, e in linea generale, si ritiene che **i principi e le norme comportamentali del Codice Etico siano idonei a presidiare il rischio di commissione di altri reati presupposto non specificamente indagati con riferimento alle attività aziendali tipiche di Lavazza.**

## A.5. Percorso metodologico di definizione del Modello Organizzativo

Tenuto conto della specificità delle attività sociali di Lavazza, la Società ha proceduto ad un'approfondita analisi e valutazione delle aree aziendali - "Aree di Attività a Rischio" - e delle relative attività e processi - "Processi (o attività) Sensibili" - a rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto, al fine di individuare gli ambiti aziendali che possono sottendere ad un "rischio 231", ovvero il rischio che si realizzino comportamenti o atti potenzialmente illeciti (o strumentali alla commissione di un illecito) rilevanti ai sensi del Decreto.

Metodologicamente, si è proceduto all'identificazione delle "Aree di attività a rischio" e dei relativi "Processi (o attività) sensibili", abbinando a ciascuna area ed ai relativi processi sensibili i principi comportamentali che i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare. Per il dettaglio delle aree individuate e dei relativi processi sensibili si rimanda alle specifiche *Parti Speciali*.

## A.6. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo

L'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un atto di emanazione dell'organo dirigente: l'adozione dello stesso, così come la modifica e l'integrazione dello stesso, è dunque di competenza del **Consiglio di Amministrazione della Società**, che provvede mediante delibera consiliare.

**Con l'adozione formale del Modello, questo diviene regola imperativa per la Società, per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e, in generale, per i Destinatari del Modello Organizzativo che, a qualunque titolo, operano per conto o nell'interesse della Società e del Gruppo nelle Aree di Attività a Rischio e su Processi (o attività) Sensibili.**

L'adozione di modifiche o integrazioni di carattere sostanziale alle regole ed ai principi generali contenuti nel Modello, anche proposte dall'OdV, è rimessa alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, il Modello deve essere oggetto di apposita modifica e/o integrazione qualora emerga l'opportunità o la necessità di un suo aggiornamento a fronte di particolari situazioni, quali a titolo esemplificativo:

- situazioni che abbiano dimostrato l'inefficacia del Modello o la sua incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati dal Decreto;
- valutazioni di inadeguatezza del Modello all'esito dei controlli eseguiti;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società.

L'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze normative e/o alle vicende modificative dell'operatività della Società e/o della sua organizzazione interna, che si rendessero necessarie nel futuro, è garantito da specifiche segnalazioni dell'OdV.

Qualora si rendesse, invece, necessario apportare modifiche meramente formali al Modello (quali aggiornamenti a riferimenti legislativi, modifica della denominazione di strutture organizzative aziendali o di processi aziendali e similari), la funzione Compliance nell'ambito della Direzione Affari Legali e Societari, di propria iniziativa o su impulso dell'OdV, può intervenire autonomamente sul Modello, senza necessità di sottoporre le eventuali modifiche ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

## A.7. Verifiche e controlli sul Modello Organizzativo

Ai fini di garantire l'efficace e concreta attuazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza predispone un Piano di Vigilanza annuale attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo:

- un calendario degli **incontri con gli organi sociali, gli attori del Sistema di Controllo Interno ed il Management**, vale a dire con i Direttori responsabili delle funzioni o aree aziendali in relazione alle "Aree di Attività a Rischio" e ai processipotenzialmente sensibili, da svolgersi in corso d'anno;
- le **attività di vigilanza deliberate**, anche tenendo conto dei controlli programmati nel Piano Annuale di Audit su attività e processi rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza può, inoltre, disporre saltuarie verifiche non preannunciate che, evitando la prevedibilità del controllo, consentono di meglio accertare se i comportamenti

dei Destinatari del Modello siano effettivamente conformi alle regole dello stesso e alle procedure interne della Società, verificando l'efficienza e l'efficacia del Modello. Il piano operativo delle verifiche pianificate dall'Organismo di Vigilanza definisce le attività che verranno compiute nel corso dell'anno e contiene:

- identificazione delle funzioni / aree e processi sensibili che saranno coinvolti;
- pianificazione delle attività che saranno svolte, con indicazione della relativa frequenza, dettaglio della natura e dell'ampiezza dei singoli interventi, nonché delladocumentazione da acquisire;
- un richiamo alle attività pianificate nel Piano Annuale di Audit, definito dalla funzione Internal Audit, su attività e processi rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Le attività di verifica sull'efficacia ed efficienza del Modello includono le seguenti tipologie di verifiche:

- verifiche sugli atti e sui documenti: almeno una volta l'anno, si procede ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività "sensibili";
- verifiche del sistema di controlli preventivi: periodicamente, deve essere efficacemente verificato l'effettivo funzionamento del sistema di controlli preventivi esistente e la concreta attivazione ed applicazione delle procedure aziendali.

Tali attività di verifica devono includere, fra le altre, le seguenti:

- verifica periodica, da parte dell'OdV con il supporto delle Direzioni/Funzioni competenti, del sistema delle deleghe di poteri autorizzativi e di firma in vigore e della sua coerenza con tutto il sistema organizzativo, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione non corrisponda o non sia coerente con i poteri di rappresentanza conferiti al procuratore, o non vi sia chiara attribuzione di ruoli e responsabilità o vi siano altre anomalie;
- valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati di cui al Decreto, delle procedure che disciplinano le attività a rischio, con riguardo alle esigenze di modifiche, integrazioni o emissioni di nuove procedure di cui l'OdV sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.
- verifica di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dai soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, nonché del grado di sensibilità dei Destinatari del Modello (anche a campione) rispetto alle ipotesi di Reato previste dal Decreto.

L'esito di tali verifiche, con l'evidenziazione degli eventi significativi con potenziali effetti sul Modello Organizzativo e sullo stato di attuazione dello stesso, nonché di eventuali segnalazioni di potenziali violazioni del Modello trasmesse all'Organismo di Vigilanza, costituiscono oggetto della **relazione semestrale che l'Organismo predispone per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società**.

Oltre al compito di vigilare sull'efficace e concreta attuazione del Modello Organizzativo, all'Organismo di

A decorative graphic in the top left corner consisting of three coffee beans and a yellow circle. The beans are arranged in a cluster, with one bean at the top left, one at the top right, and one at the bottom left. The yellow circle is positioned at the top center. Thin yellow lines extend from the beans and the circle towards the right.

Vigilanza spetta il compito di curarne il costante aggiornamento. In particolare, l'Organismo ha il dovere di segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Nello svolgimento dell'attività di vigilanza, l'Organismo deve essere proattivamente coadiuvato dal Management, vale a dire dai Responsabili delle Direzioni o funzioni aziendali in relazione alle "Aree di Attività a Rischio" in cui operano ed ai "Processi (o attività) Sensibili" dagli stessi governati.

In particolare, sarà cura del Management, in collaborazione con l'OdV, trasferire ai propri collaboratori la consapevolezza delle situazioni a rischio-reato, nonché impartire direttive circa le modalità operative di svolgimento dei compiti assegnati, in coerenza con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e tenendo conto delle peculiarità del proprio ambito di attività.

Le procedure operative adottate in attuazione del Modello devono essere modificate, a cura delle funzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello; le stesse funzioni aziendali curano, altresì, le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'OdV deve essere prontamente informato dell'aggiornamento e implementazione di nuove procedure operative.



## B. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello (adottato ed efficacemente attuato), curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa ed in modo effettivo i compiti ad esso affidati.

**Il Consiglio di Amministrazione della Luigi Lavazza S.p.A. ha ritenuto di conferire ad un organo collegiale composto da tre persone – due membri interni dirigenti della Società ed un membro esterno individuato tra professionisti esperti che già ricoprono ruoli simili in importanti società italiane e internazionali - la qualifica di OdV dotato di autonomi poteri di iniziativa, controllo e monitoraggio, ai sensi dell'art. 6, lettera b), del Decreto.**

Sono delegate a tale organo collegiale, in quanto Organismo di Vigilanza, le attività di vigilanza e controllo previste dal Modello.

All'OdV sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

L'Organismo deve svolgere le sue funzioni al di fuori dei processi operativi dell'ente, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio di Amministrazione della Società.

### B.1. Composizione e nomina

Il Consiglio di Amministrazione nomina i componenti dell'Organismo di Vigilanza e, tra questi, il Presidente dell'Organismo.

I componenti devono accettare espressamente la nomina e sono sempre rieleggibili.

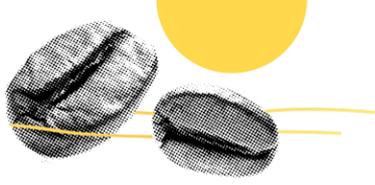
Nella scelta dei componenti, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'autonomia e indipendenza rispetto alla stessa Società, elementi che sono resi noti al Consiglio di Amministrazione anche grazie ai *curricula* dei candidati selezionati. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo professionale e di qualità etiche di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza sia dipendenti della Società che professionisti esterni. Questi ultimi non devono intrattenere rapporti commerciali con Lavazza che possano integrare ipotesi di conflitto d'interesse.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni allo stesso, non integrano ipotesi di conflitto di interessi.

I componenti dell'OdV sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

La composizione dell'Organismo deve assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e alla complessità organizzativa dell'ente.



In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza mirano a garantire che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative e gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza interferenze e condizionamenti diretti o indiretti da parte degli organi della società, ivi compresi quelli dirigenziali.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo una indipendenza gerarchica e un'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Nell'esercizio delle loro funzioni, i componenti dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tali ipotesi, sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un fondo spesa approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, del cui utilizzo l'Organismo deve rendere conto al Consiglio con periodiche relazioni. Qualora tale fondo dovesse risultare insufficiente, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza dovrà fare immediata e motivata richiesta di un supplemento al Consiglio. Il fondo si intenderà automaticamente reintegrato, sino a concorrenza della somma di cui sopra, a seguito di ciascun utilizzo.

- Onorabilità

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente e automaticamente dalla carica:

- i. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 del codice civile, ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- ii. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 *"Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia"*;
- iii. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. Codice Procedura Penale o, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  1. per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche o integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo e della liquidazione coatta amministrativa);
  2. a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 Codice Penale, i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 Codice Penale);



3. per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  4. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
  5. in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti;
- iv. coloro nei cui confronti sono state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D. Lgs. 58/1998).

- Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali valutate come idonee a fornire l'apporto professionale e di specifica esperienza necessari per l'identificazione e il monitoraggio delle aree maggiormente a rischio identificate nel Modello di Lavazza.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

- Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza e, pertanto, di derivazione interna all'organizzazione, adeguata in termini di struttura e risorse.

In considerazione della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti, l'OdV, nello svolgimento dei propri compiti, si potrà avvalere della Funzione Internal Audit, della Funzione Compliance e/o di altre funzioni aziendali e/o, ove necessario, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

I consulenti esterni di cui si avvale l'OdV sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

L'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali. In particolare, al fine di attribuire all'OdV idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività di azione nei confronti dell'organizzazione aziendale, sono stabiliti, mediante il presente Modello (come specificato successivamente al paragrafo C.2.1 e nell'Allegato IV) i flussi informativi da e verso l'Organismo medesimo.

## **B.2. Durata in carica, decadenza e revoca**

La durata in carica dell'OdV è determinata dal Consiglio di Amministrazione nella delibera consiliare di istituzione dell'Organismo stesso.

I membri dell'OdV rimangono in carica "ad interim", oltre la scadenza fissata nella delibera consiliare di relativa nomina, fino a quando il Consiglio di Amministrazione non abbia provveduto, con specifica delibera, alla nomina dell'Organismo di Vigilanza nella nuova composizione o abbia confermato quello precedente.

Resta salva la possibilità di revoca anticipata di ciascun componente dell'OdV per gravi ed accertate



inadempienze o per sopravvenuto conflitto di interessi, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

Per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l’incarico di membro dell’Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- l’accertamento di un grave inadempimento o negligenza da parte dell’Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l’omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell’Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, ancorché non passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l’omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell’esercizio delle funzioni proprie dell’Organismo di Vigilanza;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l’avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza, autonomia e continuità d’azione.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli componenti o l’intero Organismo di Vigilanza è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo ad un componente dell’Organismo di Vigilanza ne determina l’immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente cessato.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall’incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

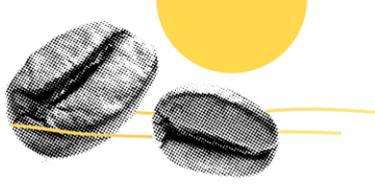
### **B.3. Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza**

L’Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società. Tali poteri devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste dal Modello Organizzativo e per assicurare un’effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello secondo quanto previsto dall’art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Le attività poste in essere dall’OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale. L’attività di verifica e controllo svolta dall’Organismo è strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

In particolare, all’Organismo di Vigilanza sono affidati, per l’espletamento e l’esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare, in autonomia, il proprio funzionamento anche attraverso l’introduzione di un apposito regolamento delle proprie attività (il “Regolamento dell’Organismo di Vigilanza”), definendo in particolare le modalità operative per l’espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è trasmesso al Consiglio di Amministrazione per conoscenza;



- vigilare sull'osservanza del Modello Organizzativo da parte dei Destinatari, al fine di prevenire la commissione dei Reati previsti dal Decreto;
- verificare il rispetto del Modello, delle regole di comportamento e delle procedure ivi richiamate e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi delle informazioni raccolte (flussi informativi verso l'OdV) o delle segnalazioni, o ancora mediante verifiche periodiche o ad hoc su processi o attività sensibili;
- vigilare sull'adeguatezza del Modello Organizzativo rispetto alle caratteristiche della Società e alla sua evoluzione organizzativa e di business;
- vigilare sull'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello Organizzativo rispetto alle evoluzioni normative e in particolare al catalogo dei reati presupposto;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di aggiornare / integrare la mappatura dei profili di rischio-reato e dei relativi processi o attività sensibili, e conseguentemente eventuali aggiornamenti del presente Modello Organizzativo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative;
- svolgere attività ispettiva e di controllo, anche a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento e delle tipologie di attività al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività individuate a potenziale rischio di commissione dei Reati;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con le strutture organizzative aziendali e verso gli organi sociali;
- promuovere la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo, dei contenuti del Decreto, degli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, e verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di formazione e formazione del personale intraprese dalla Società, verificandone la frequenza;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- fornire a tutti i dipendenti chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello e alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, delle attività di controllo, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico; assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni, verificando l'istituzione ed il funzionamento di uno specifico canale informativo "dedicato" (indirizzo di posta elettronica e piattaforma informatica) diretto a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni di cui al paragrafo D del presente Modello;
- segnalare tempestivamente al Collegio Sindacale, per gli opportuni provvedimenti, eventuali violazioni accertate del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

Ai fini dello svolgimento dei compiti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento e informazione rilevante per lo



svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs. 231/2001;

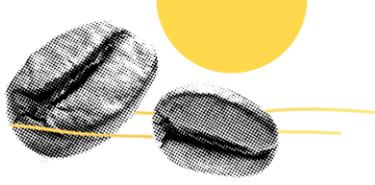
- disporre che i Responsabili delle Direzioni e funzioni aziendali in relazione alle “Aree di Attività a Rischio” in cui operano ed ai “Processi (o attività) Sensibili” dagli stessi governati, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per la verifica dell’effettiva attuazione del Modello.

All’OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

Nello svolgimento della propria attività, per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate a rischio Reati nel Modello, l’Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto delle competenti strutture organizzative della Società, quali:

- Internal Audit, ad es. per le attività di controllo e le verifiche sull’effettiva applicazione delle procedure previste nel Modello. Annualmente l’Organismo di Vigilanza si coordina con la Funzione Internal Audit per definire, ove opportuno, attività di audit congiunte, ovvero per prendere visione del Piano di Audit della Funzione al fine di identificare eventuali verifiche che possano essererelevanti e di interesse anche per l’Organismo;
- Compliance, ad es. per la raccolta delle informazioni utili allo svolgimento delle attività di verifica e vigilanza e della relativa della documentazione disponibile, nonché per l’identificazione delle Direzioni coinvolte su processi sensibili e il relativo scambio informativo e di approfondimento;
- Affari Legali e Societari, ad es. per l’interpretazione della normativa rilevante ed il monitoraggio del quadro normativo di riferimento;
- Health, Safety & Environment per le attività di controllo e le verifiche sulle tematiche di ambiente, salute e sicurezza;
- Servizio di Prevenzione e Protezione per le attività di controllo e le verifiche sulle tematiche di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Training Development & Internal Communication per le attività di formazione in aula ed e-learning.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l’Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell’Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade, in ogni caso, sull’Organismo nel suo complesso.



## C. FLUSSO INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### C.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione lo stato di fatto sull'attuazione del Modello Organizzativo e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta, con le seguenti modalità:

- almeno semestralmente attraverso una relazione scritta, indirizzata anche al Collegio Sindacale, nella quale vengono illustrate le attività di monitoraggio svolte, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e/o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello Organizzativo;
- periodicamente, oppure qualora lo ritenga opportuno, incontrando l'Amministratore Delegato per un'informativa in merito ad attività svolte dall'Organismo ed eventuali aspetti critici emersi nel corso delle stesse.

L'OdV è tenuto a comunicare immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie.

L'Organismo di Vigilanza incontrerà anche il Collegio Sindacale, ove ne ravvisi la necessità e comunque, almeno annualmente, per uno scambio informativo.

L'incontro con il Collegio Sindacale dovrà essere richiesto senza indugio in relazione a presunte violazioni poste in essere da uno o più Amministratori, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni e in merito alle verifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione sia dal Collegio Sindacale e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello Organizzativo o in relazione a situazioni specifiche.

### C.2. Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

#### C.2.1. Flussi informativi

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello Organizzativo deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza diretti a consentire allo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza sull'efficacia e sull'effettiva applicazione dello stesso Modello e, in particolare, di essere messo a conoscenza di situazioni e/o anomalie che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare una responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve essere messo nella condizione di conoscere tempestivamente



eventuali modifiche all'assetto interno della Società, variazioni delle aree di business, insorgere di nuovi rischi nell'ambito delle attività aziendali, particolari criticità o situazioni anomale verificatesi nello svolgimento delle attività aziendali, nonché di ricevere la segnalazione di violazioni delle disposizioni del Modello 231 e delle relative procedure.

In linea generale, ciascuna funzione aziendale è sempre tenuta ad informare adeguatamente e tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in merito ad eventuali criticità o situazioni anomale, anche non ricorrenti, connesse alle attività tipiche della propria funzione o gestite direttamente dalla propria funzione.

L'Organismo definisce le modalità di trasmissione di tali informazioni all'indirizzo: [organismovigilanza@lavazza.it](mailto:organismovigilanza@lavazza.it), dandone comunicazione alle Direzioni e uffici tenuti al relativo invio.

Le funzioni deputate al controllo interno (Internal Audit, Compliance, Risk Management, Responsabile del SG-SSEA) sono tenute ad inviare report (*ad hoc* o periodici) all'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire di valutare eventuali criticità emerse nello svolgimento delle attività e l'impatto delle potenziali ripercussioni sul rispetto e sull'efficacia del Modello 231.

Infine, al fine di consentire un strutturato e continuo flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza, è previsto uno scambio periodico delle informazioni indicate nell'Allegato IV – "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*" e relative a: (i) attività di vigilanza e controllo nell'ambito del Piano Annuale di Audit; (ii) eventi significativi con potenziali effetti sul M.O.G.C. e sullo stato di attuazione del Modello; (iii) visite ispettive; (iv) procedimenti disciplinari; (v) tematiche di salute e sicurezza ed ambiente.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo di Vigilanza ha sempre facoltà di richiedere direttamente chiarimenti o informazioni alle funzioni aziendali ed ai soggetti con le principali responsabilità operative, nonché di svolgere attività ispettiva e di controllo, anche non preannunciate, al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello.

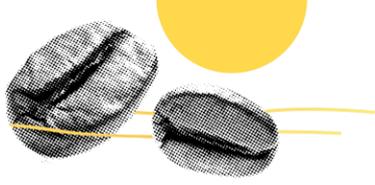
Al fine di garantire il corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza ha sempre facoltà di richiedere direttamente chiarimenti o informazioni alle funzioni aziendali ed ai soggetti con le principali responsabilità operative, nonché di svolgere attività ispettiva e di controllo, anche non preannunciate, al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in apposito archivio elettronico o cartaceo per cinque anni, in conformità alle normative di legge.

L'accesso alla documentazione è consentito, oltre che all'OdV, ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

In conformità a quanto sancito dal Garante per la Protezione dei dati personali con riferimento alla gestione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, lo stesso "*in quanto parte dell'ente*" non è soggettivamente qualificabile né come autonomo Titolare del trattamento né come Responsabile del trattamento.

La Società, in ragione del possibile trattamento di dati personali che l'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate all'OdV comporta (ad es., l'accesso alle informazioni acquisite attraverso flussi informativi) designerà i singoli componenti dell'Organismo quali "soggetti autorizzati" (art. 4, n. 10, GDPR).



## C.2.2. Segnalazioni 231

A tutela dell'integrità della Società, Lavazza supporta e incoraggia le segnalazioni da chiunque, in buona fede, abbia notizia certa o un ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia avvenuta o che possa avvenire la commissione di Reati previsti dal Decreto, nonché ogni violazione o presunta violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico, nonché dei Codici comportamentali da esso discendenti, ein subordine dell'intero Corpo Procedurale.

Per segnalazione si intende qualsiasi comunicazione avente ad oggetto comportamenti (di qualsiasi natura, anche meramente omissivi) e/o informazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, effettuata sia in forma anonima sia in forma identificata, attraverso lo specifico canale "dedicato" (piattaforma informatica; indirizzo di posta elettronica; posta ordinaria), secondo la procedura di cui all'Allegato V – "Procedura di gestione delle segnalazioni".

L'organo preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni 231 è l'Organismo di Vigilanza della Società, che agirà secondo i principi di confidenzialità, tempestività di investigazione e azione, obiettività ed imparzialità, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Qualora la segnalazione riguardi una notizia di comportamento illecito realizzato da parte di uno o più dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, la stessa verrà indirizzata direttamente all'attenzione dell'Amministratore Delegato e ai componenti del Collegio Sindacale.

Nel caso di segnalazione relativa a un comportamento illecito riferibile ad un componente del Consiglio di Amministrazione piuttosto che a un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne tempestiva segnalazione all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, affinché provvedano a promuovere e ad assumere le iniziative più opportune e adeguate.

Gli eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti dell'autore dell'accertata violazione sono definiti e applicati dalla Società in conformità al sistema disciplinare e sanzionatorio previsto dal successivo paragrafo D.

**La Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.**

Al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza documenta, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute.

Le segnalazioni sono conservate nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali.



## D. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

### D.1. Principi Generali

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

Medesimo requisito è richiamato anche dall'art. 30, terzo comma, del Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs. 81/2008), con specifico riferimento agli aspetti inerenti alla sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori.

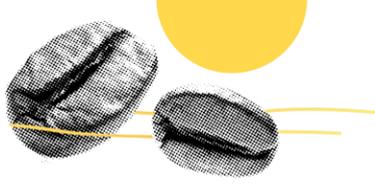
L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla commissione di un reato e dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001, così come dell'esercizio e/o dall'esito dell'azione di responsabilità risarcitoria eventualmente contestuale.

**Per "violazione del Modello Organizzativo" s'intende una condotta non conforme - per negligenza, dolo o colpa - alle regole generali di comportamento previste dal Modello e/o dal Codice Etico o dai Codici comportamentali da esso scaturenti, o alle norme del Corpo Procedurale richiamate dal MOC, per quanto applicabili al soggetto coinvolto, in base al ruolo, ai poteri e alle funzioni che ricopre nell'ambito della Società o per conto di essa.**

Le categorie delle infrazioni sanzionabili, ai fini dell'osservanza del Decreto, sono esemplificabili come segue:

1. infrazioni del Modello, del Codice Etico o dei Codici comportamentali da esso scaturenti, o delle norme del Corpo Procedurale, costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (ad esempio inosservanza di procedure, omissione di controlli, omissione di comunicazioni all'OdV) di minore rilievo (e comunque prive di conseguenze illecite e/o dannose);
2. infrazioni del Modello, del Codice Etico o dei Codici comportamentali da esso scaturenti, o delle norme del Corpo Procedurale, costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
3. infrazioni del Modello, del Codice Etico o dei Codici comportamentali da esso scaturenti, o delle norme del Corpo Procedurale, non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto e significativo rischio;
4. infrazioni del Modello, del Codice Etico o dei Codici comportamentali da esso scaturenti, o delle norme del Corpo Procedurale, dirette in modo univoco al compimento di uno o più Reati, a prescindere dall'effettiva realizzazione del fine criminoso;
5. infrazioni del Modello, del Codice Etico o dei Codici comportamentali da esso scaturenti, o delle norme del Corpo Procedurale, tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

Inoltre, saranno adottati procedimenti disciplinari nei confronti di chi viola i principi alla base del meccanismo di "segnalazione" (si vedano i precedenti paragrafi 3.2.2. e 3.2.3.), volti a tutelare sia il soggetto segnalante, sia il soggetto segnalato, secondo quanto sopra definito. In particolare:



- sanzioni disciplinari nei confronti di chi, essendone responsabile, non mantiene riservata l'identità del segnalante;
- sanzioni disciplinari nei confronti di cui attua o minaccia forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, indirettamente o direttamente, alla segnalazione;
- sanzioni disciplinari nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex Codice penale).

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

Agli illeciti disciplinari saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti secondo un criterio di proporzionalità alla gravità della violazione commessa.

Per quanto riguarda, in particolare, la prevenzione dei Reati di cui al combinato disposto dell'art. 25-septies D. Lgs. 231/2011 e art. 30 del D. Lgs. 81/2008 (ossia omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime "commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro"), saranno sanzionabili le violazioni degli obblighi posti in capo al datore di lavoro e ai dirigenti (art. 55 del D. Lgs. **81/2008**), **ai preposti (art. 56), ai lavoratori (art. 59) e ai lavoratori parasubordinati e altri collaboratori (art. 60)**.

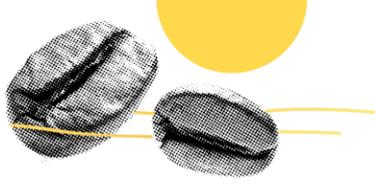
### **D.1.1. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati**

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello Organizzativo, nel Codice Etico del Gruppo Lavazza e nel Codice di Comportamento per i Dipendenti assurgono a inosservanza di un'obbligazione primaria del rapporto di lavoro e, conseguentemente, costituiscono illicitidisciplinari.

La Società dà idonea pubblicità al sistema disciplinare rendendo edotti i propri dipendenti del fatto che **il Modello Organizzativo costituisce espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) e che, conseguentemente, il mancato rispetto e/o la violazione degli stessi e delle procedure aziendali ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare la comminazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.**

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, nella contestazione degli illeciti e nell'irrogazione delle sanzioni devono essere rispettati i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

Agli illeciti disciplinari saranno applicabili le HR secondo un criterio di proporzionalità alla gravità della violazione commessa, tenendo conto dell'elemento soggettivo (intenzionalità del comportamento o grado di colpa), del comportamento complessivo del dipendente (sussistenza o meno di precedenti disciplinari), posizione funzionale e livello di responsabilità ed autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare, gravità degli effetti della violazione contestata e ad ogni altra circostanza concreta rilevante.



Le sanzioni applicabili sono quelle di seguito indicate, tutte previste dai CCNL applicabili ai dipendenti della Società:

- ammonizione verbale o scritta
- multa
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso (o licenziamento per giustificato motivo soggettivo)
- licenziamento senza preavviso (o licenziamento per giusta causa)

Normalmente l'ammonizione verbale o scritta viene adottata nei casi di prima violazione delle regole di condotta e delle procedure previste dal Modello; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in violazione già punita con la multa nei sei mesi precedenti.

Laddove, tuttavia, le violazioni rivestano carattere di maggiore gravità (anche in considerazione delle mansioni esercitate), la multa o la sospensione potranno essere adottate già in caso di prima violazione.

Il licenziamento viene disposto per le violazioni più gravi, quali, in particolare, quelle che possano attentare seriamente alla sicurezza dell'ambiente di lavoro e all'integrità dei beni aziendali, nonché quelle che possano arrecare alla Società grave nocimento (anche morale).

In relazione al rischio di reati in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, saranno vincolanti - anche ai fini dell'applicazione del presente sistema disciplinare - i principali obblighi posti dall'art. 20 D.lgs. 81/2008.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto sarà costantemente monitorata dall'OdV, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo, a cura della Direzione HR, in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'OdV, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza della Direzione HR di Gruppo a ciò preposta e delegata.

### **D.1.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di Dirigenti**

I Dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività lavorativa, hanno l'obbligo sia di rispettare che di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo, nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento per i Dipendenti.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un Dirigente, la Società – in applicazione del principio di gravità, recidività, inosservanza diretta, mancata vigilanza – adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Con riferimento alle violazioni più gravi, quali quelle che integrano fattispecie penalmente rilevanti, la Società si riserva di applicare nei confronti dei responsabili le seguenti misure:



- la sospensione provvisoria del dirigente dal rapporto di lavoro;
- la decadenza e/o la revoca del dirigente da cariche sociali eventualmente ricoperte in società del Gruppo.

Laddove la violazione del Modello determini il venir meno del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro dirigenziale, la sanzione è individuata nel licenziamento.

### **D.1.3. Sanzioni per i parasubordinati e gli altri collaboratori soggetti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società**

Non essendo possibile estendere *tout-court* a tali soggetti – in ragione della differente natura del rapporto che li lega alla Società – il sistema disciplinare previsto per i dipendenti, è necessario introdurre un sistema di misure *ad hoc* da adottarsi in caso di infrazioni del Modello Organizzativo o del Codice Etico, che rispetti i criteri sopra individuati e che non contrasti con le caratteristiche proprie di tali prestatori d'opera.

Pertanto – a parte l'azione di responsabilità risarcitoria – le misure applicabili saranno definite attraverso apposite clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

#### **A) Lavoratori parasubordinati**

La Società provvederà a dare adeguata divulgazione del sistema disciplinare (ai fini del D.lgs. 231/01) per i soggetti di cui sopra, con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi. In particolare,

- la Società provvederà all'informazione e alla formazione dei suddetti soggetti circa i contenuti rilevanti del Codice Etico e del Modello Organizzativo della Società, circa la reperibilità del testo costantemente aggiornato di detti atti, circa l'applicabilità del presente sistema disciplinare;
- i suddetti soggetti, quindi, daranno atto della presa di conoscenza e dell'accettazione del Codice Etico e del Modello Organizzativo della Società, compreso, in particolare, il pertinente sistema disciplinare.

**B) Altri collaboratori**, laddove siano Destinatari del presente Modello Organizzativo perché la loro prestazione lavorativa è coordinata con l'organizzazione aziendale e sottoposta alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale di Lavazza.

Ogni comportamento posto in essere da tali soggetti, in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello Organizzativo e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, l'applicazione di sanzioni disciplinari o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.



#### **D.1.4. Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello Organizzativo e/o dei principi del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, affinché provvedano a promuovere e ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e adotterà, con l'astensione del soggetto coinvolto e previo parere motivato del Collegio Sindacale, i provvedimenti ritenuti più opportuni, ivi compresi, ad esempio, la revoca in via cautelare di eventuali poteri delegati o la convocazione dell'assemblea degli azionisti, al fine di adottare le misure più idonee previste per legge.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa dev'essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

#### **D.1.5. Misure nei confronti dei Sindaci**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello Organizzativo da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, affinché provvedano a promuovere e ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

#### **D.1.6. Misure nei confronti di soggetti non destinatari del Modello Organizzativo**

Come già ricordato, ai *business partners* (agenti, rappresentanti, consulenti e partner commerciali) e alle controparti negoziali non "Destinatari" del presente Modello Organizzativo, la Società richiede il rispetto del proprio Codice Etico e, ove applicabile, del Codice di Condotta Fornitori, le cui previsioni, seppur con funzione soggettivamente ed oggettivamente diversa dalle previsioni del Modello, contribuiscono alla prevenzione dei Reati presupposto previsti dal Decreto.

Pertanto, a tali soggetti sono fornite informative sulle politiche e sui principi etico-comportamentali perseguiti da Lavazza. Il Codice Etico e, ove applicabile, il Codice di Condotta Fornitori sono richiamati dai contratti, attraverso l'indicazione della pagina web ove è possibile prendere visione ed eventualmente scaricare tali documenti.

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico e nel Codice di Condotta Fornitori da parte di *Business Partner* potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, la risoluzione del contratto ex art. 1456 cod. civ. da parte di Lavazza, ovvero il diritto all'applicazione di penali contrattuali ex art. 1382 cod. civ., fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Codice Etico e, ove applicabile, del Codice di Condotta Fornitori.

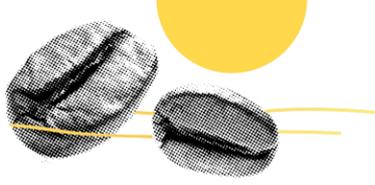


## **D.2. Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare**

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari verso i Dipendenti restano validi i poteri conferiti alla Direzione Risorse Umane della Società.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, formula una proposta in merito ai provvedimenti da adottare e comunica la propria valutazione agli organi aziendali competenti che si pronunceranno in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'OdV, attivando le funzioni aziendali di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva.



## **E. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

### **E.1. Premessa**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello Organizzativo, è obiettivo di Lavazza garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda, nonché di quelle di nuovo inserimento.

L'attività di comunicazione e formazione è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, promuovendo gli opportuni interventi di comunicazione e formazione.

Il sistema di informazione e formazione è predisposto dalla Funzione Compliance nell'ambito della Direzione Affari Legali e Societari e dalla Direzione HR, con i responsabili delle Direzioni e funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello Organizzativo.

Pur non essendo direttamente responsabile dell'erogazione della formazione, l'OdV potrà proporre un efficace programma formativo volto a trasferire a tutto il personale i principi dettati dal Decreto ed adottati dal Modello Organizzativo.

La Società, inoltre, si adopererà nella maniera più efficace per dare idonea pubblicità a revisioni significative al Modello Organizzativo ed agli allegati.

### **E.2. La comunicazione iniziale e pubblicità**

Il presente Modello Organizzativo, con gli allegati, è comunicato a tutti i Destinatari al momento della sua adozione o in occasione di ogni suo aggiornamento deliberato dal Consiglio di Amministrazione, attraverso i più idonei strumenti di pubblicità.

Per il Personale, la pubblicità è data dalla pubblicazione nell'apposita sezione del portale aziendale, nonché dalla affissione nelle bacheche aziendali (ove è anche affisso il Codice disciplinare del CCNL ed il Codice Etico adottato dalla Società, nonché il Codice di Comportamento indirizzato ai Dipendenti) ed accessibile a tutti i lavoratori.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione del Modello Organizzativo vigente e sarà fornito accesso al Modello medesimo e relativi Allegati, nonché al Codice Etico ed al Codice di Comportamento Dipendenti.

Inoltre, ogni dipendente sarà tenuto a dichiarare, mediante specifica clausola inserita nel contratto di assunzione, di essere a conoscenza e rispettare la normativa di cui al Decreto e di accettare espressamente i contenuti del Codice Etico, del Modello Organizzativo e del Codice di Comportamento Dipendenti adottati dalla Società.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti



terzi che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

A tal fine, i contratti relativi a tali rapporti dovranno includere apposita clausola richiamante la conoscenza della normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa della Società, nonché la dichiarazione relativa all'adozione ed attuazione di idonee procedure aziendali volte a prevenire la commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

### **E.3. La formazione**

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto ed i principi e regole essenziali di cui al Modello Organizzativo, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, del coinvolgimento nei processi sensibili, dell'attribuzione meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, la Società prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, formazione in aula, formazione *online*, periodici seminari mirati, occasionali e-mail di aggiornamento, note informative interne.



## **F. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello Organizzativo sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, nel rispetto delle disposizioni normative in materia di trattamento di dati personali (Regolamento UE n. 679/2016).