



Automobili Lamborghini S.p.A.

Sede legale in Sant'Agata Bolognese (BO), 40019, Via Modena 12

Codice fiscale e Partita IVA 03049840378

Modello Organizzativo

ai sensi del 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, e successive modifiche e integrazioni.

Parte Generale

Modello Organizzativo approvato la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione nel 2010 e successivamente più volte aggiornato, da ultimo con delibera del 30 Novembre 2023



INDICE

Glossario	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231.....	6
1.1. La responsabilità delle persone giuridiche, società e associazioni.....	6
1.2. Le fattispecie di reato	6
1.3. I presupposti della responsabilità e gli autori dei reati.....	7
1.4. Reati commessi all'estero	8
1.5. Le sanzioni previste dal Decreto	8
1.6. Presupposti di esclusione delle responsabilità dell'Ente	10
1.7. La responsabilità della holding per il reato commesso nella controllata	12
1.8. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel contesto degli assetti organizzativi dell'impresa.....	12
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI AUTOMOBILI LAMBORGHINI.....	13
2.1 La Società e la sua struttura organizzativa	13
2.2 Gli obiettivi della Società.....	14
2.3 Le attività propedeutiche all'adozione e aggiornamento del Modello.....	14
Le indicazioni del Decreto e delle Linee Guida Confindustria	14
2.4 L'adozione del Modello.....	16
2.5 Il Modello ed il sistema di governance della Società.....	17
2.6 I contenuti del Modello	21
2.7 Adozione del Modello da parte delle società controllate.....	22
2.8 Aggiornamento del Modello.....	23
2.9 I Destinatari del Modello ed aree a rischio reato	23
3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
3.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza e Nomina.....	24
3.2 Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	24
3.3 Cessazione dalla carica	25
3.4 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	26
3.5 Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	26
3.6 Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	28
3.7 Il sistema di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza	30
3.8 Archiviazione delle informazioni	30
4. I CANALI DI SEGNALAZIONE SECONDO LA NORMATIVA "WHISTLEBLOWING".....	30
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE	32
5.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti e misure per i dirigenti.....	33
5.2 Misure nei confronti degli Amministratori.....	35
5.3 Misure nei confronti dei Sindaci.....	36
5.4 Misure nei confronti dei collaboratori e partner commerciali.....	36
6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	36
6.1 Informazione e formazione dei Destinatari.....	36
6.2 Collaboratori esterni e Partner	37



GLOSSARIO

<i>4-Eyes Principles</i>	Principio essenziale del Sistema di Controllo Interno tale per cui nessuna operazione, transazione o attività aziendale può essere eseguita senza l'autorizzazione di minimo due persone appartenenti a funzioni diverse, in base al sistema di procure e deleghe vigente
<i>Amministratore/i</i>	Componente/i del Consiglio di Amministrazione di Automobili Lamborghini S.p.A.
<i>Attività a Rischio di Reato o Attività Sensibili</i>	Indicano i processi, operazioni o atti ovvero insieme di operazioni e atti nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la propria attività per la Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie
<i>Aree a rischio di reato</i>	Funzioni, uffici e/o reparti nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i Reati Presupposto
<i>CCNL</i>	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "Industria metalmeccanica e della installazione di impianti" applicato da Automobili Lamborghini S.p.A.
<i>Codice Etico</i>	Il Codice Etico adottato dalla società Automobili Lamborghini S.p.A. contiene i principi etici generali di comportamento, raccomandazioni, obblighi e divieti che la Società, i dipendenti e i collaboratori di Automobili Lamborghini sono tenuti a conoscere e rispettare. Il Codice Etico costituisce integrazione e completamento del Modello Organizzativo e di ogni atto o procedura o regola adottati per garantire il completamento di quest'ultimo
<i>Consiglio di Amministrazione</i>	Il Consiglio di Amministrazione di Automobili Lamborghini S.p.A.
<i>Collaboratori</i>	Si intende qualunque soggetto che abbia in essere rapporti di collaborazione, senza vincolo di subordinazione, di agenzia, di rappresentanza e/o altri rapporti professionali non a carattere subordinato
<i>Partner di Vendita</i>	Si intende soggetti o organizzazioni che vendono prodotti a marchio Lamborghini, componenti di ricambio, servizi post-vendita, e servizi finanziari ai clienti finali sulla base di licenze rilasciate da Automobili Lamborghini S.p.A., coinvolgendo persone fisiche o giuridiche come partner commerciali esterni. Tali soggetti hanno un rapporto contrattuale con Automobili Lamborghini S.p.A. ed agiscono nell'interesse o su richiesta della Società
<i>Decreto o D.Lgs 231/01 o Decreto 231/01</i>	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, come successivamente modificato e integrato
<i>Destinatari</i>	Soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello ai sensi del Decreto quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, gli Organi Societari, gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti, i Consulenti, gli agenti, i Collaboratori e i Partner nonché coloro che operano su mandato della Società e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, anche di fatto, rapporti o relazioni negoziali o di collaborazione operando nell'interesse o per conto della Società medesima
<i>Dipendenti</i>	Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con Automobili Lamborghini S.p.A. ivi compresi i dirigenti e distaccati, come da definizione dell'art 2, comma 1, lettera (a) del D. Lgs. 81/08.



<i>Ente</i>	Organizzazione collettiva dotata di una certa autonomia organizzativa, cui si applica e si riferisce il D. Lgs. 231/2001 che fa specifico riferimento a enti dotati di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica (es. le società di capitali, le società di persone, le associazioni, le fondazioni, le società cooperative e le mutue assicuratrici, i consorzi con attività esterna).
<i>Fornitori</i>	Fornitori di beni e servizi di Automobili Lamborghini S.p.A. che non rientrano nella definizione di Partner
<i>Gruppo Audi o Gruppo</i>	Si intende il Gruppo facente capo ad Audi AG Ingolstadt - di cui fa parte Automobili Lamborghini S.p.A. - e che ha sua volta è parte del Gruppo VW, facente capo a Volkswagen AG
<i>Automobili Lamborghini, Lamborghini, AL, Azienda o Società</i>	Automobili Lamborghini S.p.A. - società ad azionista unico parte del Gruppo Audi, avente sede a Sant'Agata Bolognese (BO), via Modena 12, che adotta il presente Modello
<i>Linee Guida</i>	Le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001", predisposte da Confindustria
<i>Modello, Modello Organizzativo o MOGC</i>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Automobili Lamborghini S.p.A., ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto. Il Modello è costituito nel suo complesso dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali e dagli Allegati
<i>Organi Sociali o Organi Societari</i>	Il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci di Automobili Lamborghini S.p.A.
<i>Organi di Controllo</i>	Si intende il Collegio Sindacale, nominato ai sensi del Codice Civile e la Società di Revisione indipendente incaricata del controllo legale dei conti ai sensi del D. Lgs. 39/2010
<i>Organismo di Vigilanza o OdV</i>	Indica l'Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nominato dal Consiglio di Amministrazione di Automobili Lamborghini S.p.A. in attuazione dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01
<i>Parte Generale</i>	La parte del Modello contenente, tra le altre cose, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'Organismo di Vigilanza, nonché una descrizione dell'organizzazione e della struttura di Automobili Lamborghini S.p.A.
<i>Parte Speciale o Parti Speciali</i>	La parte del Modello dedicata all'analisi delle attività/processi aziendali a rischio reato (cd. attività sensibili), con specifica descrizione delle singole attività, delle aree/funzioni aziendali coinvolte nell'attività sensibile, dei reati a rischio di commissione nell'ambito della specifica attività sensibile, nonché delle procedure e/o presidi adottati per evitare la commissione degli stessi.
<i>Pubblica Amministrazione o P.A.</i>	Si intende l'insieme di Enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, etc.) e talora organismi di diritto pubblico, concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, S.p.A. miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico
<i>Reati Presupposto o Reati</i>	Le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto. Il Modello Organizzativo di Automobili Lamborghini S.p.A. include l'elenco dei Reati Presupposto previsti dal Decreto aggiornato alla data di approvazione del MOGC



<i>Sistema di Controllo Interno</i>	L'insieme di procedure, processi, prassi applicative e sistemi gestionali e informatici adottati da Automobili Lamborghini S.p.A. ed aventi come obiettivo il governo e il controllo di tutte le attività aziendali. Nel Sistema di Controllo Interno sono incluse anche le regole per l'assegnazione dei poteri di firma.
<i>Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute nei Luoghi di Lavoro ("SGSL")</i>	Sistema organizzativo aziendale finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza sul lavoro, rispondente alle previsioni dell'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 e idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590 c.3 del codice penale commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
<i>Sistema disciplinare</i>	Il sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto
<i>Soggetti Apicali</i>	Indica le persone dotate di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto della Società pur nell'esercizio e nei limiti posti dalle rispettive deleghe. Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. A) del D.Lgs. 231/2001 sono persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa
<i>Soggetti sottoposti all'altrui direzione o Sottoposti</i>	Indica le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali come individuati nell'art. 7 D.Lgs. n. 231/2001
<i>TUS</i>	Testo Unico per la Sicurezza, di cui al Decreto Legislativo n.81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni



1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231

1.1. La responsabilità delle persone giuridiche, società e associazioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito per brevità anche "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per alcune fattispecie di reato commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato. Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in pecuniarie ed interdittive, come verrà di seguito precisato (par.1.4 Parte Generale del presente Modello).

La responsabilità dell'Ente è prevista anche in relazione ai reati tentati ed ai reati commessi all'estero nell'ambito di operatività di un Ente avente la sede principale nel territorio dello Stato, sempre che per gli stessi non proceda l'Autorità Giudiziaria dello Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato.

1.2. Le fattispecie di reato

Le fattispecie di Reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa di un Ente sono soltanto quelle espressamente indicate dal Legislatore all'interno del Decreto. L'Allegato A individua le attività/processi aziendali a rischio reato (cd. attività sensibili), riportando per ciascuna di esse le fattispecie di reato contemplate dal D.lgs. 231/2001 e per le quali si ritiene sussista un rischio di commissione.

Rinviano all'Allegato C per maggiori dettagli, si tratta, in sintesi, dei seguenti Reati, raggruppati per famiglie:

- delitti nei rapporti con la **Pubblica Amministrazione** (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001);
- delitti **informatici e trattamento illecito dei dati** (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'art. 24 *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- delitti di **criminalità organizzata** (ad. esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'art. 24 *ter* del D.Lgs 231/2001);
- delitti contro **la fede pubblica** (quali ad esempio falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25 *bis* D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro **l'industria ed il commercio** (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'art. 25 *bis.1* del D.Lgs 231/2001);
- **reati societari** (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati richiamati dall'art. 25 *ter* D.Lgs. 231/2001)



modificato con la legge 262/2005 e più recentemente con il D.Lgs. 39/2010 e con la L. 190/2012, con il D.Lgs. 38/2017, con la L. 3/2019 e da ultimo con il D.lgs. 19/2023);

- delitti in materia di **terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25 *quater* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la **personalità individuale** (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25 *quater*.1 e dall'art. 25 *quinquies* D.Lgs. 231/2001);
- delitti di **abuso di mercato** (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25 *sexies* D.Lgs. 231/2001);
- **reati transnazionali** (quali ad esempio l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità");
- delitti in materia di **salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25 *septies* D.Lgs. 231/2001);
- delitti di **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio** (richiamati dall'art. 25 *octies* D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di **strumenti di pagamento diversi dai contanti** (richiamati dall'art. 25-*octies*.1 D.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di **violazione del diritto d'autore** (art. 25 *nonies* D.Lgs. 231/2001);
- delitto di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 25 *decies* D. Lgs. 231/2001);
- **reati ambientali** (art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/2001);
- delitto di **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25 *duodecies* D.Lgs. 231/2001);
- delitto di **razzismo e xenofobia** (art. 25 *terdecies* D.Lgs. 231/2001);
- delitti di **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25 *quaterdecies* D.Lgs. 231/2001);
- reati **tributari** (art. 25 *quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- reati di **contrabbando** (art. 25 *sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti **contro il patrimonio culturale** (art. 25-*septiesdecies* e art. 25-*duodevicies*).

A tali fattispecie si aggiunge anche il reato previsto dall'art. 23 del Decreto che prevede che sia punito chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi e ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, di cui al successivo paragrafo.

1.3. I presupposti della responsabilità e gli autori dei reati

Per la configurabilità della responsabilità amministrativa degli Enti, è necessario che i Reati Presupposto siano commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, dalle seguenti categorie di soggetti:

- persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. "Soggetti Apicali"); oppure da
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "Sottoposti").



Inoltre, la responsabilità dell'Ente presuppone che:

- il fatto illecito sia stato commesso nell'interesse dell'Ente, ossia per favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito; ovvero che
- Il fatto illecito abbia portato un vantaggio all'Ente a prescindere dall'intenzione di chi lo ha commesso.

Pertanto, l'Ente non risponde se le persone che hanno commesso il reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità prevista dal Decreto si aggiunge e non esclude quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto di reato ed è del tutto autonoma da quest'ultima; infatti, ai sensi dell'art. 8 del Decreto, l'Ente può essere dichiarato responsabile anche se l'autore materiale del reato non è imputabile o non è stato individuato e anche se il reato è estinto per cause diverse dall'amnistia.

1.4. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a Reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero¹.

La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica che può effettivamente verificarsi in concreto, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per Reati commessi all'estero sono:

- I. il Reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001;
- II. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- III. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso²) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- IV. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5. Le sanzioni previste dal Decreto

L'art. 9 del Decreto prevede che possano essere inflitte all'Ente le seguenti sanzioni:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;

¹ L'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

² Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."



- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

La **sanzione pecuniaria** viene determinata da parte del Giudice attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

La sanzione da irrogarsi in concreto viene stabilita dal Giudice, sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 11 del Decreto ovvero, gravità del fatto, grado della responsabilità dell'Ente, attività svolta dall'Ente per delimitare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori Reati, condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Si tenga in ogni caso presente che in caso di reati di omicidio e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche il legislatore stabilisce che la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a 1000 quote.

Inoltre, in alcuni casi la sanzione pecuniaria può essere aumentata.

Le **sanzioni interdittive**, che si applicano, congiuntamente alla sanzione pecuniaria, solamente in relazione agli illeciti amministrativi per i quali sono espressamente previste e solo quando ricorrono determinate condizioni, sono:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata da 3 mesi a 2 anni ma, in casi eccezionali e particolarmente gravi, possono essere applicate anche in via definitiva.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli Reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Per converso, l'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa qualora l'ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D.Lgs. n. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;



c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Nella scelta della sanzione interdittiva applicabile, il Giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie. In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito commesso dall'ente.

Fra le varie misure interdittive, quella della sospensione dall'esercizio dell'attività non può essere applicata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata³. È anche possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Le misure cautelari non possono avere durata superiore a un anno.

La **confisca** del prezzo o del profitto del Reato viene sempre disposta con la sentenza di condanna a carico dell'Ente; qualora non sia possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del Reato, la confisca può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

La **pubblicazione della sentenza** di condanna consiste nella pubblicazione della condanna per estratto o per intero a spese dell'Ente in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.6. Presupposti di esclusione delle responsabilità dell'Ente

Il Decreto prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse, qualora l'Ente si sia dotato, prima della commissione del Reato, di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione, gestione e controllo, idonei a prevenire i medesimi fatti illeciti per cui si procede nei suoi confronti.

In particolare, nel caso in cui il Reato venga commesso da Soggetti Apicali, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo di vigilanza dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il Reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione e di gestione.

³ Nei casi in cui sussistono i presupposti per applicare una sanzione interdittiva che comporti l'interruzione dell'attività dell'Ente, se l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.



Nel caso di Reato commesso da Soggetti Apicali sussiste, quindi, una presunzione di responsabilità dell'Ente dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'Ente stesso.

Per essere esente da responsabilità, l'Ente dovrà, pertanto, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al Soggetto Apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Per i Reati Presupposto commessi dai Soggetti Sottoposti, invece, l'Ente può essere chiamato a rispondere solo qualora venga accertato che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In questa ipotesi, il Decreto riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se l'Ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'onere probatorio della dimostrazione della mancata adozione del modello organizzativo, tuttavia, diversamente dal caso del reato commesso dai Soggetti Apicali, ricade sull'accusa.

La semplice adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente medesimo, essendo piuttosto necessario che il modello sia anche idoneo, efficace ed effettivo. A tal proposito, il Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione gestione e controllo.

In particolare, per la prevenzione dei Reati il modello deve (art. 6 comma 2 del Decreto):

- individuare e definire le attività aziendali nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- stabilire le modalità di reperimento e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, al fine di consentirne la concreta capacità operativa;
- predisporre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo, al fine di garantirne l'effettività.

Inoltre, con riferimento all'efficace attuazione del modello si richiede (art. 7 comma 4):

- una verifica periodica e l'eventuale modifica del modello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

A tali requisiti devono aggiungersi, con riferimento ai Reati commessi con violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, quelli specificatamente dettati dall'art. 30, comma 1, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ("D.Lgs. 81/08"), secondo cui il modello organizzativo deve essere tale da assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi *ivi* previsti.



Il modello prevede, inoltre, idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra descritte, nonché un'articolazione di funzioni tale da assicurare le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio.

1.7. La responsabilità della holding per il reato commesso nella controllata

Come evidenziato anche dalla Linee Guida di Confindustria nella loro ultima versione aggiornata, la holding/controllore potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica.

1.8. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel contesto degli assetti organizzativi dell'impresa

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituisce parte integrante dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile che l'imprenditore ha il dovere di istituire a norma dell'art. 2086 c.c.

Esso, infatti, nel suo essere orientato alla prevenzione della commissione dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, costituisce elemento che minimizza il rischio di sanzioni che potenzialmente potrebbero incidere negativamente sulla continuità aziendale e, contestualmente, offre un valido strumento di rilevazione tempestiva di situazioni critiche.

In questo senso, il Consiglio di Amministrazione provvede al continuo aggiornamento e cura l'attuazione costante del Modello Organizzativo.



2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI AUTOMOBILI LAMBORGHINI

2.1 La Società e la sua struttura organizzativa

Automobili Lamborghini S.p.A. è società facente parte del Gruppo Audi, gruppo multinazionale tedesco attivo nel settore automotive e che a sua volta si inserisce nel Gruppo VW. La Società, con sede in S. Agata Bolognese, Via Modena, 12, svolge principalmente l'attività di studio, progettazione, realizzazione/produzione, commercio, riparazione e locazione di veicoli, dei loro prototipi e dei relativi motori, accessori e pezzi di ricambio, per conto proprio e/o terzi, nonché studio, progettazione, produzione e commercio, per conto proprio e/o di terzi, di articoli e accessori per l'abbigliamento, *merchandising* e *licensing*. L'attività di ricerca e sviluppo nel settore dei materiali compositi ed innovativi, la cessione e concessione di licenze di brevetti, marchi e disegni industriali, nonché l'organizzazione di eventi e gare sportive automobilistiche completano la descrizione dell'oggetto della Società.

Automobili Lamborghini S.p.A è controllata al 100% da AUDI AG e ha altresì per oggetto l'assunzione di partecipazioni in altre società e/o entità operanti nel settore automotive.

La Società, infatti, svolge il ruolo di capogruppo per tutte le attività industriali e commerciali del Gruppo in Italia e pertanto controlla:

- al 100% Volkswagen Group Italia S.p.A.
- al 100 % Italdesign Giugiaro S.p.A
- al 100% Ducati Motor Holding S.p.A

La Società ha un sistema di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale" composto dai seguenti Organi Societari:

- i. Consiglio di Amministrazione avente il potere di gestione della Società a mente di quanto previsto dall'art. 2380-*bis* del codice civile;
- ii. Collegio Sindacale al quale spettano le funzioni di "controllo di legalità" secondo quanto previsto dall'art. 2403 del codice civile;
- iii. Società di Revisione, incaricata del controllo legale dei conti ai sensi del codice civile;

La Società si è, inoltre, dotata al suo interno di un Comitato di Direzione regolato secondo appositi *Standing Order*.

Esso è composto dai primi riporti del *Chief Executive Officer* e si riunisce periodicamente per discutere e approvare le principali attività che riguardano l'Azienda, incluse le policy, le procedure e i progetti di *compliance* avviati anche su impulso del Gruppo.

Ad oggi la Società ha un organico suddiviso in distinti Dipartimenti così denominati:

Omissis



In riferimento alle aree sopra riportate, si specifica che le attività di *Legal* si collocano all'interno del Dipartimento *Finance*, mentre le attività di *Compliance & Risk Management* (GRC) riportano direttamente al *Chief Executive Officer*. Tale soluzione organizzativa è stata implementata anche su richiesta di Audi AG, al fine di garantire la piena segregazione e indipendenza delle attività legali rispetto a quelle di *compliance* e viceversa.

2.2 Gli obiettivi della Società

Tra gli obiettivi che la Società si pone vi è quello di assicurare condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nella gestione dei propri affari e delle proprie attività aziendali e ciò sia a tutela della posizione e dell'immagine propria nel mercato, sia a tutela delle aspettative dei propri soci, dei clienti e dei propri dipendenti e, quindi, della collettività.

Al fine di realizzare tale obiettivo, la Società ha da tempo adottato un sistema di *governance* aziendale articolato e rispondente alla miglior prassi internazionale.

In ragione di quanto precede, la Società ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali ed ai propri obiettivi adeguare il proprio sistema di *governance* a quanto previsto dal Decreto e, sin dal 2010, procedere alla predisposizione, adozione e costante aggiornamento di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con l'adozione e il costante aggiornamento del presente Modello, Automobili Lamborghini si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto e comunque nell'interesse o a vantaggio della Società e, in particolare nelle "aree a rischio 231", ovvero nelle aree in cui possono essere realizzate le fattispecie di Reato rilevanti ai sensi del Decreto, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e più in generale alla regolamentazione aziendale;
- informare i Destinatari che la commissione anche tentata di un Reato ed illecito amministrativo rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 - anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse della Società - rappresenta una violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del Reato, ma anche nei confronti della Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree rispetto alla potenziale commissione di Reati rilevanti ai fini del Decreto e all'implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

2.3 Le attività propedeutiche all'adozione e aggiornamento del Modello

▪ Le indicazioni del Decreto e delle Linee Guida Confindustria

La predisposizione ed i successivi aggiornamenti del Modello sono stati preceduti da una serie di attività propedeutiche, in linea con le previsioni del Decreto:

- a) "identificazione dei rischi", i.e. analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare in via ipotetica i Reati Presupposto per gli obiettivi indicati nel Decreto;



- b) “progettazione del sistema di controllo” (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’Ente), i.e. valutazione del sistema esistente all’interno dell’Ente e suo eventuale adeguamento, per renderlo idoneo a contrastare efficacemente i rischi identificati, cioè per ridurre i rischi a un “livello accettabile”, avendo riguardo *i)* alla probabilità di accadimento dell’evento e *ii)* all’impatto dell’evento stesso.

Nel rispetto di tali requisiti, i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e giudicati idonei dal Ministero della Giustizia.

Automobili Lamborghini ha, in tale prospettiva, costruito il proprio Modello sulla base della metodologia e dei criteri indicati dalle *“Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001”* (**“Linee Guida Confindustria”**), emanate il 7 marzo 2002, e successive più volte modificate ed integrate, da ultimo nel giugno 2021.

Si precisa, tuttavia, che l’eventuale scostamento da specifici punti delle Linee Guida utilizzate come riferimento non inficia, di per sé, la validità del Modello.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell’Ente cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

▪ **Passi operativi e metodologia applicata**

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’Organo Dirigente”, in conformità con la disposizione di cui all’articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, l’adozione, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società ovvero degli Amministratori Delegati.

Si riportano brevemente di seguito le attività seguite per la predisposizione e per ogni successivo aggiornamento del Modello, precisando che le stesse sono effettuate con la condivisione del *management* della Società al fine di garantire il necessario coinvolgimento dello stesso nelle attività di adozione o aggiornamento del Modello.

Le attività propedeutiche in questione sono svolte attraverso un’attività di *self-assessment* (condotta anche con il supporto di consulenti esterni), prendendo in esame la documentazione aziendale (organigrammi, *policy*, procedure, deleghe, procure, etc.), i processi, la prassi societaria e le interviste al personale. La documentazione nella quale è data evidenza del lavoro svolto e della modalità con le quali la Società lo ha condotto è depositata presso la sede sociale e costituisce a tutti gli effetti parte integrante del Modello di Automobili Lamborghini. Le stesse attività, in quanto applicabili, saranno poste in essere in occasione di tutti i futuri aggiornamenti del Modello.

▪ **Mappatura delle c.d. “aree a rischio di reato” e analisi dei rischi potenziali**

La prima fase di attività consiste nell’identificazione delle aree funzionali nell’ambito delle quali è possibile astrattamente ipotizzare l’eventuale commissione dei Reati di cui al Decreto.

Successivamente, in ognuna di tali “aree” vengono individuate le specifiche “attività a rischio di reato” (c.d. attività sensibili) e per ciascuna di queste ultime sono identificate le possibili modalità di compimento dei Reati.

Nella individuazione delle attività sensibili si tiene conto sia delle attività direttamente a rischio di commissione di Reati, sia di quelle “strumentali”, intendendosi per tali, le attività che - pur non presentando di per sé un rischio rilevante ai sensi del Decreto - potrebbero in linea di principio



configurarsi come condizioni, occasioni o mezzi per la commissione dei Reati nell'ambito di altre attività.

▪ **Risk assessment**

A seguito della mappatura delle attività sensibili, si procede alla valutazione del Sistema di Controllo Interno esistente, attraverso:

- a) la verifica dei sistemi di controllo preventivo (i.e. procedure formalizzate, prassi operative, segregazione dei compiti, sistemi di gestione delle risorse finanziarie, tracciabilità etc.) già esistenti e la valutazione della loro idoneità a garantire che i rischi di commissione dei Reati siano ricondotti ad un "livello accettabile (*"as is analysis"*);
- b) l'identificazione, all'interno del Sistema di Controllo esistente, di eventuali carenze o criticità e delle conseguenti azioni correttive necessarie al miglioramento dello stesso (*"gap analysis e action plan"*).

Nell'ambito di tale fase, è valutata l'adeguatezza del sistema di gestione delle risorse finanziarie adottato dalla Società, al fine di assicurare la verificabilità, tracciabilità e trasparenza delle transazioni economiche.

▪ **La costruzione delle altre componenti del Modello**

In tale fase si è proceduto a predisporre/aggiornare le ulteriori componenti del Modello e, in particolare:

- a) il Codice Etico della Società allo scopo di adeguarne i contenuti alle finalità espresse dal Decreto e dalla Linee Guida;
- b) le clausole contrattuali standard da inserire nei principali contratti conclusi dalla Società con i propri fornitori, clienti, distributori, intermediari e, in genere, con i terzi con cui entra in contatto in relazione ad attività considerate a rischio ai sensi del Decreto;
- c) il sistema disciplinare e sanzionatorio (ad integrazione di quanto già previsto dal CCNL applicabile) a presidio di eventuali violazioni del Codice Etico e del Modello;
- d) la nomina di un Organismo di Vigilanza con la previsione di poteri, prerogative e facoltà tali da consentirgli di soddisfare le esigenze di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello.

2.4 L'adozione del Modello

Automobili Lamborghini ha adottato il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo in base ai requisiti previsti dal Decreto sin dal 2010.

Successivamente alla data di prima adozione, la Società ha dato corso ai successivi aggiornamenti del Modello, in corrispondenza della progressiva introduzione di nuovi reati nel corpo del D.Lgs. 231/2001 e delle modifiche organizzative che hanno interessato negli anni la Società. In particolare, dalla data dell'ultimo aggiornamento (3 dicembre 2020) ad oggi, le modifiche organizzative, nonché le novità normative rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 (che hanno comportato l'introduzione di nuove fattispecie tra quelle che possono determinare la responsabilità ai sensi del Decreto, tra cui particolare rilevanza assumono i reati tributari), hanno condotto all'avvio di un nuovo progetto di aggiornamento del Modello.

Le finalità che la Società ha inteso perseguire con l'adozione del Modello sono, oltre a quanto già indicato al par. 2.2., le seguenti:

- creare in tutti coloro che operano in nome, per conto e nell'interesse della Società la cultura della legalità e la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni



ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo alla persona fisica, ma anche nei confronti della Società;

- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte di tutti coloro che operano in nome, per conto e nell'interesse della Società in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla Società ed ai quali la Società intende attenersi;
- garantire alla Società, grazie ad un'azione di controllo e monitoraggio delle attività aziendali nelle aree di attività a rischio, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di Reati Presupposto;
- dotare l'Organismo di Vigilanza di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione e sul costante funzionamento e aggiornamento del Modello, nonché valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di funzionalità del Modello medesimo;
- rendere possibile la verifica dei processi di decisione, autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, onde assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti;
- rendere evidenti le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- definire le modalità per il conferimento di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- valutare l'attività di tutti i soggetti che interagiscono con la Società, nell'ambito delle aree a rischio di commissione di Reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico in senso dinamico nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

2.5 Il Modello ed il sistema di governance della Società

Con l'adozione del Modello, la Società ha inteso completare e perfezionare il proprio sistema di *governance* aziendale - rappresentato da un complesso strutturato e organico di regole, *policy*, codici di comportamento, procedure e sistemi di controllo - al fine di poter prevenire la commissione delle diverse tipologie di Reati contemplate dal Decreto e considerate rilevanti dalla Società.

L'adozione del Modello, in particolare, ha comportato l'integrazione del sistema di *policy*, procedure, direttive e controlli in essere - laddove ritenuto opportuno - al fine di adeguarlo al rispetto dei seguenti principi fondamentali:

- i) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- ii) separazione dei ruoli nella gestione di ciascuna attività sensibile;
- iii) chiara definizione e formalizzazione delle responsabilità e dei poteri attribuiti ai soggetti coinvolti;
- iv) necessità che ciascuna operazione significativa trovi origine in un'adeguata autorizzazione interna;
- v) previsione di limiti all'esercizio di poteri da esercitarsi in nome e per conto della Società;



- vi) coerenza tra i poteri formalmente conferiti e quelli concretamente esercitati nell'ambito dell'organizzazione della Società;
- vii) coerenza tra i sistemi di controllo (ivi comprese le *policy*, le procedure, la struttura organizzativa, i processi ed i sistemi informativi) e il Codice Etico adottato dalla Società;
- viii) documentabilità dei controlli effettuati.

Coerentemente ai principi sopra espressi, il sistema di *governance* di Automobili Lamborghini si compone degli elementi di seguito sinteticamente considerati:

▪ **Codice Etico**

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione e attuazione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei Reati previsti dal Decreto, esplicitati all'interno del Codice Etico che, seppur distinto ed autonomo rispetto al Modello, costituisce parte integrante di quest'ultimo, in virtù del fine perseguito da Lamborghini di operare sia all'interno che verso l'esterno nel pieno rispetto dei principi di legalità e correttezza.

Il Codice Etico di Lamborghini recepisce a livello locale i principi del Codice Etico del Gruppo Volkswagen e contiene l'insieme dei valori che la Società riconosce, rispetta e condivide e dei quali chiede l'osservanza a tutti coloro che a vario titolo operino con (o per) la stessa.

Il Modello e il Codice Etico sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottato dalla Società al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà, legalità e trasparenza in cui Lamborghini crede e a cui uniforma la propria attività. Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, tramite l'implementazione di regole, processi e procedure specifici, la commissione dei Reati previsti dal Decreto e in generale dalle norme di legge.

Il Codice Etico è uno strumento di portata più generale che stabilisce i comportamenti che la Società intende rispettare e far rispettare nello svolgimento dell'attività aziendale a tutela della sua reputazione e immagine nel mercato.

Nel Codice Etico sono, quindi, illustrati i principi etici fondamentali per la Società e le relative norme di condotta, che ne garantiscono l'attuazione, disciplinano in concreto i principi comportamentali da osservare nello svolgimento delle attività aziendali per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione della Società e del Gruppo e costituiscono un efficace strumento di prevenzione di comportamenti illeciti da parte di tutti coloro che si trovino ad agire in nome e per conto della Società e/o del Gruppo o comunque ad operare con i medesimi.

▪ **Struttura organizzativa**

Negli organigrammi aziendali - resi disponibili attraverso la *intranet* aziendali - vengono rappresentate le Direzioni (Dipartimenti) che riportano direttamente al *Chief Executive Officer* della Società e le Unità Organizzative che riportano ai singoli Dipartimenti.

La struttura dei ruoli e l'assegnazione di attività e responsabilità è improntata al principio dell'articolazione dei poteri e della coerenza tra responsabilità formalmente assegnate e quelle in concreto assunte da ciascun soggetto nell'ambito della compagine organizzativa.

In caso di mutamenti organizzativi, l'organigramma aziendale è aggiornato in conformità ai principi di *governance* della Società.

▪ **Deleghe e procure**



La Società ha adottato un sistema formalizzato di deleghe interne e di procure coerente con i poteri in concreto esercitati dai soggetti appartenenti alla struttura organizzativa della Società.

Il sistema di procure e deleghe adottato da Lamborghini, nel rispetto del principio della separazione delle funzioni, attribuisce in modo chiaro e preciso i poteri da esercitarsi con firma singola, prevedendo specifici limiti oltre i quali, in applicazione del criterio della doppia firma, ogni operazione, azione o transazione può essere compiuta in nome e per conto della Società solo con la firma congiunta di due procuratori della stessa.

Il sistema della rappresentanza a firma congiunta, inoltre, è in via generale improntato al principio della indipendenza gerarchica tra coloro che sono titolari del potere di rappresentanza in forma congiunta.

▪ **Procedure cartacee ed informatiche**

L'attività della Società è regolata da una serie di *policies*, procedure, direttive, cartacee ed informatiche, che indicano le modalità operative dell'attività lavorativa e i relativi sistemi di controllo.

Dette procedure regolano, nello specifico, le modalità di svolgimento dei processi aziendali, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, la trasparenza e la verificabilità delle attività aziendali.

Tali procedure sono raccolte, tra l'altro, nel Manuale della Qualità ("QMS") e sono rese disponibili a tutti i dipendenti attraverso la rete *intranet* aziendale.

Le *policies* e le direttive, volte a garantire che lo svolgimento dei compiti assegnati all'interno dell'organizzazione sia coerente con gli obiettivi più generali dell'Azienda e che ci sia chiarezza circa responsabilità e competenze, sono anch'esse pubblicate nella *intranet* aziendale e approvate a livello di Comitato di Direzione, salvo delega al *Policy Team*⁴.

Specifiche attività di *training* sono organizzate nell'ambito di ciascuna unità organizzativa o a livello aziendale.

▪ **Sistema di gestione e controllo delle risorse finanziarie**

La Società è dotata di modalità di gestione delle risorse finanziarie che assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra i soggetti che concorrono a formare le relative decisioni di impiego, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie. Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate all'interno della Società.

Il sistema di controllo di gestione prevede procedure atte alla verifica dell'impiego delle risorse; tali procedure sono peraltro volte a garantire una completa tracciabilità delle spese anche ai fini del mantenimento di un'adeguata efficienza ed economicità delle attività aziendali.

Il sistema di gestione e controllo delle risorse finanziarie si articola in due fasi:

- la prima, quella di pianificazione delle attività aziendali e di definizione del *budget*, è volta a sistematizzare e a rendere palese e trasparente l'assegnazione delle risorse finanziarie alle singole funzioni aziendali, definendo l'ambito di attività entro il quale tali risorse possono essere impiegate. L'allocazione delle risorse finanziarie a livello di *budget* avviene secondo i principali centri di costo. La pianificazione delle risorse prevede la copertura di eventuali eccedenze di spesa nel caso in cui ciò si renda necessario in base, per esempio, ad esigenze connesse alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro non preventivate, ma improrogabili. La Società,

⁴ Team formato dai referenti di HR, Compliance & Risk Management e Quality.



infatti, riconoscendo il carattere primario ed essenziale che una corretta gestione della sicurezza ricopre nell'esercizio dell'attività aziendale, assicura la copertura di eventuali costi e spese "extra-budget" nel rispetto dei livelli autorizzativi richiesti dalle procedure aziendali e ferma restando la necessaria rendicontazione delle spese effettuate;

- la seconda fase, di consuntivazione ed analisi dei risultati, rileva eventuali differenze tra pianificato e consuntivato, permettendo ai competenti livelli gerarchici di indagare le cause di tali scostamenti, adottando le decisioni conseguenti.

Le attività del controllo di gestione garantiscono la rispondenza dei comportamenti effettivi con quelli pianificati e condivisi all'inizio di ogni esercizio, tramite le procedure di approvazione del *budget*.

- **Sistema di gestione ambientale e della qualità**

Sistema di gestione ambientale e della qualità

La Società ha adottato un sistema di gestione della qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015 e un sistema di gestione ambientale ed energetico conforme rispettivamente allo standard ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018. Tali sistemi certificati, contribuiscono a dare chiara evidenza ai processi aziendali interessati e a portare, anche attraverso audit e controlli eseguiti con frequenza programmata, una maggiore attenzione sul rispetto delle procedure e relative istruzioni.

La certificazione, inoltre, permette la costante valutazione dello stato di applicazione e dell'efficacia del sistema procedurale, integrandosi quindi nel più ampio quadro dei controlli di cui al Decreto 231/2001.

- **Sistema di comunicazione e formazione del personale**

La Società si è dotata di un sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto il Codice Etico, il Modello, il sistema di segnalazione di fatti illeciti (c.d. *whistleblowing system*) le *policy*, le procedure e le regole di comportamento da adottare con particolare riferimento ai soggetti che operano nelle aree ritenute a rischio di commissione di Reati ai sensi del Decreto. Puntuale descrizione di tali attività di comunicazione e formazione è data al successivo paragrafo 5.

- **Sistema disciplinare e sanzionatorio**

Al fine di assicurare l'effettiva e concreta applicazione del Modello, la Società ha adottato un sistema disciplinare e sanzionatorio diretto a reprimere la violazione del medesimo, del Codice Etico e delle altre componenti del Modello - *ivi* comprese procedure, direttive, *policies* e regole di comportamento- da parte di tutti i suoi Destinatari. Tale sistema prevede, infatti:

- i) misure di carattere disciplinare dirette a sanzionare eventuali violazioni compiute da dipendenti e dirigenti della Società, in conformità a quanto previsto dalle Leggi e dai CCNL a tutela dei diritti dei lavoratori,
- ii) misure sanzionatorie di carattere contrattuale e altre misure a carico dei diversi soggetti che, a vario titolo (es. fornitori, *partner* commerciali, Sindaci, Revisori, etc.) intrattengono rapporti significativi con la Società ed ai quali è conseguentemente richiesto il rispetto del Codice di Condotta per Business Partner e del Modello, per le parti applicabili.

- **Compliance & Risk Management**



Le attività di *Governance, Risk, Integrity & Compliance* coinvolgono l'intera azienda, i suoi processi, la sua cultura e l'ambiente circostante, i cui elementi costituenti interagiscono per affrontare ogni problematica nel rispetto delle interrelazioni che accompagnano il complesso mondo del *business*.

Per guidare e gestire le attività aziendali, limitando gli errori e identificando e contenendo potenziali rischi, Lamborghini si è pertanto dotata di strutture e professionalità chiamate a supportare i processi decisionali, conformandosi ai principi e ai progetti di Gruppo, alle *best practice* internazionali di *compliance* e ad un sistema di gestione dei rischi e connessi controlli volto ad aumentarne la consapevolezza verso una gestione aziendale idonea.

▪ **Attività di controllo e monitoraggio**

É assicurata una continua attività di verifica e monitoraggio dei processi aziendali da parte di appositi organi di controllo, interni ed esterni alla Società, ciascuno per la parte di competenza. In particolare:

- un **Organismo di Vigilanza** nominato dal Consiglio di Amministrazione con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento e l'implementazione;
- **La Società di Revisione** e il **Collegio Sindacale**, nominati dall'Assemblea dei Soci, che svolgono rispettivamente l'attività di revisione legale dei conti prevista dalla legge e il controllo di legalità previsto dal Codice Civile;
- la **funzione interna "Qualità"** nell'ambito dei controlli periodici previsti dal relativo sistema di gestione;
- **l'enti esterni di certificazione** del sistema di gestione ambientale e della qualità, attraverso gli *audit* periodici eseguiti ai fini del rinnovo della certificazione.
- **Internal Audit del Gruppo** che, quale terza linea di difesa, periodicamente svolge *audit* di processo secondo quanto descritto dalla *Policy* "0038_ Internal Audit".

2.6 I contenuti del Modello

Il Modello è formato da tutte le "componenti" specificamente individuate nel paragrafo che precede e da tutte le procedure, direttive, *policies* aziendali e di Gruppo e dai sistemi di gestione e controllo ivi richiamati e/o previsti nel presente documento.

Il Modello si compone di una "*Parte Generale*" e dei relativi allegati, tra cui in particolare, le "*Parti Speciali*".

La Parte Generale contiene:

- i) una sintetica illustrazione del Decreto e dei suoi contenuti;
- ii) le regole e i principi generali del Modello;
- iii) i compiti e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- iv) il sistema disciplinare;
- v) la definizione di un sistema di comunicazione, informazione e formazione sul Modello;
- vi) la descrizione del sistema di segnalazione di fatti illeciti (*whistleblowing system*);
- vii) la previsione di verifiche periodiche e dell'aggiornamento del Modello.

La "*Parte Speciale*" si articola in quattro sezioni:

- 1) elenco delle attività sensibili



- 2) sistema dei controlli
- 3) contenuto dei controlli
- 4) analisi delle singole attività sensibili

La struttura della parte speciale è pertanto funzionale all'analisi delle attività/processi aziendali a rischio reato (cd. attività sensibili), con specifica descrizione delle singole attività, delle aree/funzioni aziendali coinvolte nell'attività sensibile, dei reati a rischio di commissione nell'ambito della specifica attività sensibile, nonché delle procedure e/o presidi adottati per evitare la commissione degli stessi.

In particolare, nell'analisi delle singole attività sensibili si è provveduto ad individuare:

- a) le funzioni aziendali coinvolte;
- b) le fattispecie di reato presupposto per le quali si ritiene sussistente il rischio di commissione;
- c) la regolamentazione del processo di prevenzione del rischio reato, mediante protocolli e prescrizioni specifiche presenti nel Sistema di Controllo Interno per la prevenzione dello specifico rischio di accadimento;
- d) i presidi in tema di tracciabilità e verificabilità ex-post delle attività tramite adeguati supporti documentali/informatici;
- e) l'esistenza di adeguato sistema di segregazione/Separazione dei compiti, nonché l'esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate.

Scopo di ciascuna sezione della Parte Speciale, più precisamente, è quello di:

- a) fornire ai Destinatari del presente Modello un'indicazione dei principi generali e delle regole specifiche di comportamento cui attenersi per una corretta attuazione del Modello;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle Unità Organizzative chiamate a cooperare con lo stesso, i principi e gli strumenti operativi necessari al fine di poter esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica allo stesso demandate.

Si precisa che il presente documento è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento e di eventuale implementazione dello stesso: le evoluzioni societarie o i mutamenti aziendali della Società, nonché l'evoluzione legislativa - quale ad esempio una possibile estensione delle tipologie di Reati che, per effetto di modifiche normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto - potranno, infatti, rendere necessaria l'integrazione del Modello.

2.7 Adozione del Modello da parte delle società controllate

Considerata la rilevanza che la partecipazione ad un gruppo di imprese può rivestire ai sensi del Decreto e stante il valore prioritario che le società del Gruppo assegnano ai principi di legalità, correttezza e trasparenza nella gestione dei propri affari e delle proprie attività aziendali, anche le società Volkswagen Group Italia S.p.A., Italdesign Giugiaro S.p.A. e Ducati Motor Holding S.p.A facenti parte del medesimo Gruppo di Automobili Lamborghini S.p.A. e dalla stessa interamente controllate, hanno inteso dotarsi, mediante delibera del rispettivo organo amministrativo, di un modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto ai sensi del Decreto.

Al fine di realizzare il massimo coordinamento tra le quattro società e di rendere, in tal modo, più efficace l'attuazione del Modello, gli organismi di vigilanza nominati da ciascuna delle società potranno presentare uno o più membri in comune, procedere allo scambio di informazioni e alla partecipazione reciproca alle rispettive riunioni.



2.8 Aggiornamento del Modello

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'Organo Dirigente", in conformità con la disposizione di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, l'adozione, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società ovvero, al CEO, salvo successiva ratifica da parte dello stesso Consiglio in quanto depositario del potere originario di disporre in relazione al Modello.

Nel caso di modifiche o aggiornamenti curati dal CEO, lo stesso ne darà tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza può valutare ed esprimere parere sulle proposte di aggiornamento e/o revisione del Modello prima che le stesse siano effettivamente adottate.

A titolo esemplificativo, la Società valuta l'aggiornamento del Modello e il suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di *business*;
- notizie di tentativi o di commissione dei reati considerati dal Modello;
- notizie di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal Modello;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, in occasione di modifiche organizzative che comportino variazioni nella denominazione delle Unità Organizzative aziendali o dei documenti che descrivono e regolano le singole attività, e in ogni caso di modifiche di carattere descrittivo⁵, l'aggiornamento è curato dal *Policy Team*, che informa l'Organismo di Vigilanza e si occupa delle attività di comunicazione.

Le attività di revisione effettuate sono formali e delle stesse vengono conservate le rispettive registrazioni.

2.9 I Destinatari del Modello ed aree a rischio reato

L'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico è obbligatoria per tutti i Destinatari del medesimo, i.e.:

- i membri degli organi sociali;
- il personale dipendente e dirigente;
- i collaboratori, i fornitori e tutti coloro che si relazionano con la Società e/o in qualche modo la rappresentano nei confronti dei terzi.

La Società rifiuta ogni deroga all'applicazione delle disposizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari.

Eventuali infrazioni a quanto previsto nel Modello saranno sanzionate nei termini e nelle modalità previste nel Sistema Disciplinare e Sanzionatorio (*vedasi il successivo paragrafo 5 del Modello*).

⁵ Con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal CEO (ad. es. la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali), che debbano solo essere recepite ai fini di una più aggiornata rappresentazione dei processi, ma che non impattino sulla costruzione del sistema di controllo.



3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza e Nomina

In base alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001 - art. 6, comma 1, lett. a) e b) - l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di Reati Presupposto da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro affidato il compito di vigilare sull'attuazione e osservanza del modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In conformità a tale previsione e seguendo le indicazioni fornite dalla Linee Guida di Confindustria, Automobili Lamborghini ha, dunque, identificato il proprio Organismo di Vigilanza in modo che sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa ed al grado di rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'organismo stesso è preposto.

In particolare, Automobili Lamborghini ha scelto di nominare un organismo plurisoggettivo, posto in posizione di *staff* rispetto all'organo dirigente, formato da tre componenti e precisamente:

- un membro interno alla Società dotato dei requisiti di indipendenza, professionalità e onorabilità;
- due membri esterni, dotati dei requisiti d'indipendenza, onorabilità, autonomia e professionalità, esperti in materie giuridiche, con specifico riferimento all'ambito penale e societario.

Tale soluzione appare in grado di assicurare, in relazione alle dimensioni della Società e alla complessità organizzativa della stessa, l'effettività dei controlli a cui è tenuto l'OdV.

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata di 3 esercizi o per il minor periodo di tempo stabilito al momento della nomina, comunque non inferiore a 1 esercizio con opzione di rinnovo.

Per poter operare in autonomia e disporre degli strumenti più opportuni a garantire un efficace espletamento dei propri compiti, assegnati dal presente Modello secondo quanto previsto dal Decreto, l'OdV deve poter disporre di risorse finanziarie adeguate.

La dotazione delle risorse finanziarie dell'Organismo di Vigilanza è approvata dal Consiglio di Amministrazione in sede di definizione e assegnazione del budget annuale ai diversi Enti aziendali, e l'OdV può disporre delle stesse per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti al medesimo assegnati.

Il compenso spettante ai singoli membri esterni dell'OdV è stabilito dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Inoltre, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei connessi contenuti professionali nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, il medesimo può essere supportato da personale dedicato. Infine, ove necessario, l'OdV può avvalersi dell'ausilio delle singole funzioni aziendali, nonché di funzioni consulenziali esterne, nel caso in cui ciò consenta al medesimo di espletare i propri compiti con una maggior efficacia ed autonomia.

3.2 Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha la responsabilità di redigere un proprio documento interno (di seguito anche Regolamento) volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concrete dell'esercizio della propria azione, che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.



L'Organismo di Vigilanza è libero di determinare le previsioni del proprio Regolamento, al cui interno debbono, in ogni caso, essere disciplinati i seguenti profili, che ne costituiscono il contenuto minimo:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello (quali, a titolo esemplificativo, la promozione dell'attività di verifica delle Aree a rischio Reato in caso di introduzione di nuove fattispecie di Reati Presupposto, ovvero di specifiche casistiche verificatesi nel corso del mandato dell'OdV);
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es. convocazione e decisioni dell'Organismo, gestione delle situazioni di conflitto di interessi, verbalizzazione delle riunioni ecc.).

3.3 Cessazione dalla carica

I componenti dell'Organismo di Vigilanza della Società, individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione, restano in carica per tre esercizi o per il diverso periodo stabilito in sede di nomina, previa verifica esplicita del permanere dei requisiti di eleggibilità descritti nel successivo par. 3.4. Alla scadenza del termine, l'OdV rimane in carica sino alla nuova nomina o rielezione nel successivo Consiglio di Amministrazione.

La cessazione dalla carica potrà, altresì, avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte.

I membri dell'OdV che rinunciano all'incarico sono tenuti a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'OdV stesso affinché si provveda alla loro tempestiva sostituzione.

I membri dell'OdV possono essere revocati solo per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. A titolo esemplificativo, ricorre una giusta causa in caso di inosservanza degli obblighi di vigilanza previsti a carico di ciascun membro dell'OdV, di assenza ingiustificata a tre o più riunioni dell'OdV in un anno solare, di esistenza di un conflitto di interesse, di impossibilità di ottemperare ai propri compiti come membro dell'OdV, l'attribuzione di compiti operativi incompatibili con le funzioni di OdV ecc.

La revoca della carica di un membro dell'OdV può essere richiesta al Consiglio di Amministrazione dallo stesso OdV, motivando la richiesta.

Inoltre, l'eventuale termine del rapporto lavorativo tra il membro interno dell'OdV e la Società comporta la cessazione dall'incarico del soggetto interessato. Analogamente in caso di cessazione da altro incarico (es. *Compliance Officer*) nel caso in cui lo stesso sia stato il presupposto esplicito per la nomina a componente dell'OdV.

La decadenza si verifica ove vengano meno, successivamente alla nomina, i requisiti espressamente indicati nel successivo paragrafo ed ha effetto immediato.

In caso di rinuncia, decadenza, revoca o morte, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione del membro dell'Organismo di Vigilanza cessato dalla carica, sentito il Collegio Sindacale. I membri così nominati restano in carica per il periodo di durata residuo dell'OdV.

In ogni caso di decadenza, revoca, dimissione o altra ipotesi di cessazione dalla carica, anche l'intero Organismo di Vigilanza decade nel caso in cui ciò comporti il venire meno della maggioranza dei componenti. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione.

3.4 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In ossequio a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del Decreto, l'OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di curarne l'aggiornamento ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In particolare, l'OdV della Società, nella sua composizione collegiale, risponde, in conformità a quanto statuito dal Decreto e previsto dalle Linee Guida di Confindustria, ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto:
 - le attività di controllo realizzate dall'OdV non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o condizionamento da parte di soggetti interni della Società;
 - riporta direttamente ai vertici aziendali, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente al Collegio Sindacale;
 - allo stesso non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni e attività operative, al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
 - è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
 - le regole di funzionamento interno dell'OdV vengono definite e adottate dallo stesso OdV;
- **professionalità**: in quanto l'OdV comprende al proprio interno le necessarie competenze in materia di attività di controllo, di analisi e valutazione dei rischi legali. Inoltre, l'OdV ha la facoltà di avvalersi delle Unità Organizzative e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni;
- **continuità di azione**: in quanto l'OdV, anche grazie alla presenza di un componente interno è dedicato in via sistematica all'attività di vigilanza prevista dal Decreto e riceve nel continuo le informazioni rilevanti ai fini della completezza e tempestività del monitoraggio;
- **onorabilità e assenza di condanne**: da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la sussistenza e permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché che i membri dell'OdV possiedano i requisiti soggettivi di professionalità, onorabilità e di competenza, al fine di garantire ulteriormente l'autonomia e indipendenza dell'OdV.

In particolare, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta il possesso dei requisiti soggettivi di eleggibilità ed è tenuto a comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ogni fatto sopravvenuto in grado di incidere sulla permanenza di tali requisiti.

3.5 Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, I comma del Decreto, all'OdV è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

Verifica e vigilanza sul Modello, ossia:

- verificare l'adeguatezza del Modello, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché consentire una pronta individuazione in caso di eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso, con applicazione del sistema disciplinare e sanzionatorio in caso di violazioni;



- effettuare analisi in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di effettività ed efficacia e funzionalità del Modello.

Aggiornamento del Modello, ossia:

- promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al CdA ovvero al CEO le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;

Informazione e formazione del Modello, ossia:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
- promuovere e monitorare le iniziative, *ivi* inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari e, in particolare, di dipendenti e dirigenti della Società;
- valutare le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle U.O. o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.

Gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ossia:

- verificare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, rispetto alla trasmissione dei flussi informativi inerenti al Modello;
- esaminare e valutare le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, *ivi* incluse eventuali violazioni dello stesso, nell'osservanza di quanto previsto dal *whistleblowing system* descritto al par. 3.7.;
- informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati e alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti responsabili, assicurandosi che le relative indagini siano svolte da parte degli Enti incaricati;
- promuovere l'implementazione di un efficace canale di comunicazione interna per consentire l'invio di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, *ivi* inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi;
- attività di *follow-up*, ossia verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Sul piano organizzativo, l'OdV, oltre all'adozione del proprio Regolamento, provvede a:

- elaborare ed implementare un Piano di Attività periodico (normalmente annuale) volto a monitorare l'effettiva applicazione delle procedure aziendali e dei controlli nelle aree a rischio e la loro efficacia;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- coordinarsi con le varie Unità Organizzative al fine di migliorare il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio, raccogliendo, elaborando e conservando le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello, nel rispetto delle *policy* e procedure definite anche in coordinamento con il Gruppo.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.



L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- nel rispetto della normativa vigente, di libero accesso presso tutte le Unità Organizzative, agli archivi e ai documenti della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo o autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove, occorra, l'audizione delle persone che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziata dal Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza sono verbalizzati e copia dei verbali viene custodita dall'OdV in apposito archivio in formato cartaceo ed elettronico. La verbalizzazione può essere affidata ad un soggetto esterno scelto dall'OdV, che resta vincolato all'obbligo del segreto su quanto oggetto della verbalizzazione.

L'OdV è tenuto a riportare i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione di Automobili Lamborghini S.p.A. o agli Amministratori all'uopo delegati se nominati, come previsto dall'art. 2381 del c.c.

In particolare, l'OdV riferisce in merito alle violazioni del Modello riscontrate in vista dell'adozione delle relative sanzioni e, al verificarsi di casi che evidenziano gravi criticità del Modello, presenta proposte di modifiche o integrazioni.

L'OdV predispose, due volte l'anno, per il Consiglio di Amministrazione una relazione informativa sull'attività di vigilanza svolta, sull'esito di tale attività e sull'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, avendo cura di rendicontare le eventuali spese sostenute attingendo al *budget* assegnato; tale relazione è trasmessa per conoscenza al Collegio Sindacale.

Le attività dell'OdV sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza della composizione dell'OdV e del suo operato, essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

3.6 Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Sono obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni riguardanti violazioni, anche potenziali, del Modello e/o del Codice Etico, quali, a titolo non esaustivo:

- segnalazioni pervenute al canale di segnalazione interna ai sensi della normativa di cui al D.lgs. 24/2023 (si veda il successivo paragrafo 4), ove si tratti di notizie relative a potenziali violazioni del presente modello o del codice etico;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello/Codice Etico;
- eventuali richieste od offerte di denaro, doni, o altre utilità provenienti da o destinati a chiunque (ma con particolare attenzione a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio), che non siano in linea con la normativa applicabile, con il Codice Etico, il Modello e/o con le regole aziendali definite dalle *policy* in vigore;
- eventuali scostamenti significativi di *budget* o anomalie di spesa non debitamente motivate, emerse dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;



- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti, ai sensi del CCNL, in caso di avvio nei loro confronti di procedimento giudiziario per un reato commesso nell'esercizio delle attività aziendali;
- eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle Funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- criticità anomalie o atipicità che emergano dall'attività di controllo attuata dalle Funzioni aziendali competenti (comprese situazioni particolari quali un elevato *turn over* del personale);
- infortuni sul lavoro, quasi infortuni o comportamenti pericolosi occorsi a dipendenti della Società e/o di ditte esterne nell'ambito di rapporti di fornitura, appalto o somministrazione in essere con la Società;
- visite, ispezioni accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ATS, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, Ispettorato del Lavoro, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni applicate.

Sono, poi, obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, inclusi, senza che ciò costituisca limitazione:

- notizie relative a cambiamenti organizzativi (ad esempio, mutamenti nell'organigramma societario, revisioni delle procedure esistenti o adozioni di nuove procedure, direttive o *policy* di particolare rilevanza per il Sistema di Controllo Interno);
- gli aggiornamenti e i mutamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le eventuali comunicazioni della Società di Revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione o utilizzo di finanziamenti pubblici;
- I prospetti riepilogativi dei bandi, pubblici o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato con indicazione degli esiti; nonché i prospetti riepilogativi dei contratti e accordi conclusi con una Pubblica Amministrazione a seguito di trattativa privata;
- la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008,
- i mutamenti delle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
- gli incarichi conferiti alla Società di Revisione;
- le comunicazioni, da parte del Collegio Sindacale e della Società di Revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
- copia delle eventuali comunicazioni effettuate all'Autorità di Vigilanza (ad es. Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, etc.);
- i risultati di *audit* interni in generale e in particolare quelli mirati a verificare l'effettivo rispetto del Modello e del Codice Etico o comunque inerenti ad attività che il Modello individua come attività sensibili.

In relazione a ciascuna attività sensibile, inoltre, l'Organismo di Vigilanza ha concordato con i Responsabili delle diverse Funzioni aziendali ulteriori, specifici e dettagliati flussi informativi, richiedendo la trasmissione periodica di informazioni e documenti il cui esame consente all'OdV di accertare puntualmente la costante applicazione delle procedure e il rispetto dei presidi aziendali, così come descritti dal Modello.



3.7 Il sistema di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza

Il personale della Società e tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa o, comunque, chiunque volesse entrare in contatto con l'Organismo di Vigilanza possono farlo scrivendo all'indirizzo di posta elettronica⁶:

odv@lamborghini.com

3.8 Archiviazione delle informazioni

Gli incontri tra i diversi organi (OdV, Collegio Sindacale e Società di Revisione) devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate in apposito archivio).

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti dal presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito e riservato archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. per un periodo di 10 anni.

4. I CANALI DI SEGNALAZIONE SECONDO LA NORMATIVA "WHISTLEBLOWING"

La Società, in quanto parte del Gruppo VW, ha da tempo adottato una specifica *Policy* che costituisce l'implementazione, a livello locale, del sistema *Whistleblower* del Gruppo VW (U_003 e KRL 3); la predetta policy è stata, da ultimo, rivista ed aggiornata alla luce delle previsioni del D.Lgs. 24/2023 e delle relative Linee Guida pubblicate da ANAC il 14 luglio 2023.

In particolare, i canali interni di segnalazione sono di seguito riportati:

- Piattaforma Web: **Online Reporting Channel**, disponibile dal sito www.lamborghini.com
- 24/7 hotline: +800.444.46300 (gratuito dalla Germania); + 49-5361-946300 in base all'operatore telefonico

Tali canali di segnalazione interna, in forma scritta o orale, sono gestiti da soggetti specificatamente nominati, autorizzati al trattamento dei dati secondo la normativa in materia di privacy e dotati di requisiti di competenza, formazione e indipendenza.

Al fine di consentire l'effettiva presa in carico della segnalazione, nonché di dare alla stessa diligente seguito, è necessario che la medesima sia fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e corredata da documentazione a supporto, ove disponibile.

Il gestore delle segnalazioni ha in ogni caso la facoltà di richiedere al segnalante ulteriori chiarimenti o approfondimenti.

La segnalazione è inammissibile nel caso di accertato contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero si tratti di segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione.

In ogni caso, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione attraverso i canali di segnalazione interna, il gestore provvede ad inviare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della

⁶ Tale canale *e-mail*, a cui accedono tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, può essere utilizzato anche per l'inoltro di segnalazioni da parte di coloro che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e i principi del Codice Etico e/o del presente Modello, laddove non si rientri nel campo di applicazione del D.Lgs. 24/2023. Pur trattandosi di segnalazioni non soggette alla disciplina del D.Lgs. 24/2023 (in particolare, per quanto concerne i requisiti tecnici dei sistemi e i tempi di gestione e riscontro al segnalante), l'Organismo di Vigilanza agisce comunque in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le informazioni fornite all'OdV hanno lo scopo di agevolare e migliorarne le attività di pianificazione dei controlli e non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i dati pervenuti. È, quindi, rimesso alla responsabilità dell'OdV stabilire in quali casi e come attivarsi per verifiche o anche solo approfondimenti.



segnalazione; il gestore provvede altresì, entro tre mesi dalla data dell'avviso di cui sopra, a fornire al segnalante un riscontro alla segnalazione, dando atto delle azioni intraprese al fine di dare diligente seguito alla stessa, nonché dell'eventuale adozione di misure di carattere disciplinare, ovvero dei motivi per cui non si è ritenuto di procedere.

Il *Whistleblower System* opera secondo i principi di legalità, riservatezza e protezione dei segnalanti da possibili forme di ritorsione e discriminazione ed è, in ogni caso, attuato in modo da non inficiare il corretto espletamento delle funzioni demandate all'OdV o confliggere con quanto previsto dal Modello.

Infatti, l'Organismo di Vigilanza è comunque coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni inviate ad uno dei canali indicati, seppur in modo differenziato a seconda dell'oggetto della segnalazione, della gravità dei fatti segnalati e della classificazione operata.

A tale riguardo, la Policy adottata distingue tra violazioni normative gravi (c.d. "*serious regulatory violation*"), altre violazioni (c.d. "*other regulatory violation*") e segnalazioni non circostanziate o infondate.

In ogni caso, il gestore del canale di segnalazione provvede a segnalare immediatamente all'Organismo di Vigilanza, per il tramite di un soggetto specificamente individuato ("Local Contact Person"), ogni potenziale violazione rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è altresì destinatario, per tramite della stessa Local Contact Person, di un report semestrale da parte del gestore del canale di segnalazione, che dà atto dell'effettivo rispetto dei termini per il rilascio al segnalante dell'avviso di ricevimento della segnalazione e del successivo riscontro alla stessa, di cui all'art. 5 D.lgs. 24/2023.

Si rammenta, inoltre, che i prestatori di lavoro sono tenuti ad osservare il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà nei confronti del datore di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile, per cui il corretto adempimento dell'obbligo d'informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. È espressamente prevista la nullità di qualsiasi misura ritorsiva nei confronti del segnalante, attuata, ad esempio, con provvedimenti di licenziamento ritorsivi o discriminatori, ovvero con mutamenti di mansione.

Ogni condotta ritorsiva o discriminatoria commessa ai danni del segnalante ovvero degli altri soggetti specificamente individuati d D.lgs. 24/2023, o comunque volta a violare le misure di tutela previste, è sanzionata secondo le modalità di cui al successivo par. 5 della Parte Generale.

Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3, del D.lgs. 24/2023, le misure di protezione si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Ulteriori canali di segnalazione disponibili:

Rimangono altresì attivi gli ulteriori canali di seguito indicati:

- E-mail: whistleblower-office@audi.de
- Posta: Audi Investigation Office - AUDI AG - 85045 Ingolstadt -Germany
- Ombudspersons: <http://www.ombudsmen-of-volkswagen.com/>



Inoltre, il nostro Compliance Officer/funzione locale è a disposizione per ogni questione relativa al Whistleblower system e può essere contattato all'indirizzo: compliance@lamborghini.com

La gestione degli ulteriori canali di segnalazione è improntata ai medesimi principi di tutela dell'identità del segnalante e di protezione dei soggetti coinvolti da qualsiasi forma di ritorsione: essi sono infatti garantiti dallo specifico impegno assunto in tal senso dai destinatari. È comunque necessario evidenziare che tali canali non dispongono di requisiti tecnico-informatici (es. crittografia) al pari della piattaforma *web* e della *hotline*.

Ferma la preferenza accordata ai canali interni di segnalazione, nei casi e nei modi previsti dal D.Lgs. 24/2023, è possibile effettuare una segnalazione esterna all'ANAC (si rinvia al riguardo al sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) e, al ricorrere di determinate condizioni, anche procedere tramite la divulgazione pubblica. Rimane salva anche la possibilità di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello, l'applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

La definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce, quindi, un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

In ottemperanza alla previsione normativa, pertanto, la Società ha istituito uno specifico sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel Codice Etico, che del primo è parte integrante.

Sono soggetti all'esercizio del potere disciplinare aziendale di cui al presente Modello tutti i Dipendenti - operai, impiegati e dirigenti - legati ad Automobili Lamborghini S.p.A. da un rapporto di lavoro di tipo subordinato.

Nell'esercizio del potere disciplinare possono incorrere, tra l'altro, coloro i quali si rendano autori della violazione delle previsioni di cui al D.lgs. 24/2023. Tra questi ultimi, a titolo di esempio, anche chi abbia:

- violato le misure previste per la protezione della persona segnalante o denunciante, ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. 24/2023;
- dato vita ad una ritorsione a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 24/2023;
- disatteso le misure di sostegno o di protezione di cui, rispettivamente, agli artt. 18 e 19 del D.lgs. 24/2023;
- sia incorso in una delle sanzioni di cui all'art. 21 del D.lgs. 24/2023;
- in ogni caso, violato la Policy in materia di *whistleblowing*.

Tra le fonti normative che fondano e limitano l'esercizio del potere disciplinare aziendale sono la legge n. 300/1970 (cd. Statuto dei lavoratori), oltre che il C.C.N.L. di settore, nonché i vigenti Accordi sindacali.

Alla luce dell'attuale quadro interpretativo, inoltre, l'applicazione del sistema disciplinare potrebbe prescindere dall'effettiva commissione di un reato ovvero dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico dell'autore della violazione, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico sono adottate volontariamente dalla Società in piena autonomia e l'applicazione delle sanzioni è correlata unicamente al loro mancato rispetto.

In ogni caso, i principi di tempestività ed immediatezza rendono inopportuno ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria (cfr. Linee Guida Confindustria).



Ove il procedimento disciplinare si instauri a seguito di una segnalazione tramite il canale del whistleblowing, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata.

Qualora l'oggetto della contestazione disciplinare riveli indispensabile il disvelamento dell'identità della persona segnalante ai fini dell'esercizio del diritto di difesa del presunto autore dell'illecito, tale dato potrà essere fornito tra l'altro previo espresso consenso dello stesso segnalante.

5.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti e misure per i dirigenti

Principi generali e comportamenti sanzionabili

Il rispetto, da parte dei dipendenti e dei dirigenti della Società, delle disposizioni tra l'altro contenute nel Modello, nel Codice Etico, nei protocolli aziendali e nelle procedure/policy previste dal Modello (o comunque da quest'ultimo richiamate) costituisce parte fondamentale delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile.

La violazione di dette disposizioni, pertanto, concreterà un inadempimento e potrebbe legittimare l'applicazione di misure di carattere disciplinare, nel rispetto delle procedure di legge e con ogni conseguenza del caso, anche in ordine alla conservazione ovvero allo scioglimento del rapporto di lavoro, come anche all'obbligo di risarcire i danni eventualmente cagionati.

Il Sistema disciplinare può trovare applicazione in caso di mancato rispetto delle procedure interne, delle direttive, dei principi e delle *policies* aziendali (ivi compresi gli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale) previsti o richiamati nel presente Modello e nel Codice Etico e, in particolare, nel caso in cui vengano posti in essere i seguenti comportamenti sanzionabili (violazioni tipiche):

- mancato rispetto del Codice Etico e delle procedure aziendali/direttive/policy a cui il Modello fa riferimento;
- mancata effettuazione dei controlli da parte dei Responsabili di Funzione o del personale incaricato;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo delle attività nelle aree a rischio Reato, in modo da diminuire la trasparenza e ostacolare la verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, anche mediante la sottrazione, la distruzione, l'alterazione o l'omissione della documentazione prevista dalle procedure vigenti, ovvero l'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo o all'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- inosservanza degli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- comunicazione all'Organismo di Vigilanza, al superiore gerarchico o ad altro soggetto che sia tenuto a riferire all'OdV di una segnalazione in merito a taluna delle violazioni sopra descritte che l'autore della medesima sappia essere falsa o maliziosa;
- mancata informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello, di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata comunicazione/formazione/aggiornamento al personale interno ed esterno operante nelle aree potenzialmente a rischio di commissione reato.



Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e di eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa di importo non superiore a tre ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti della Società, delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello o nel Codice Etico, ovvero di adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di reato, di un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello o del Codice Etico, nei confronti dei responsabili saranno adottate le seguenti misure, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico, il dirigente potrebbe essere già fatto oggetto, dopo un primo richiamo verbale, di un richiamo scritto all'osservanza del Modello e del Codice Etico, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società, tenuto particolarmente conto delle responsabilità affidate al dirigente;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico, o di reiterazione di una o più violazioni di cui al punto che precede, tale da configurare - a seguito delle opportune e necessarie verifiche da parte della Società - un notevole inadempimento da ascrivere a colpa grave o dolo del dirigente, la Società potrebbe procedere al licenziamento del dirigente stesso, con il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, la Società può procedere al licenziamento, senza preavviso né relativa indennità sostitutiva, del dirigente stesso ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile e delle norme del CCNL applicato.
- tra le sanzioni, potrà anche essere disposta la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente e l'esclusione dal programma di incentivazione eventualmente applicabile nell'anno in cui la violazione è stata riscontrata.

Attività di verifica delle violazioni e irrogazione delle sanzioni. Procedimento disciplinare

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta segnalata, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

In ogni caso, l'irrogazione di sanzioni nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti verrà effettuata, tra l'altro, sulla base di criteri di proporzionalità tra infrazione commessa e sanzione comminata, anche in considerazione del seguente elenco di fattispecie che, solo a titolo esemplificativo oltre che generale ed astratto, si offre in ordine di crescente rilevanza e gravità:



- violazione di procedure/direttive/policy interne previste o richiamate nel presente Modello e nel Codice Etico, non esecuzione dei relativi ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale, o adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di Reati, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico o alle procedure *ivi* richiamate;
- violazione di procedure/direttive/policy interne previste o richiamate dal presente Modello o dal Codice Etico o adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di reati, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico o alle procedure *ivi* richiamate che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di Reati, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, o alle procedure/policy *ivi* richiamate e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di reati, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, o delle procedure/policy *ivi* richiamate, tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto.

Le sanzioni disciplinari (nel caso dei dipendenti) e le misure contrattuali (nel caso dei dirigenti) possono essere commisurate anche al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e/o del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti situazioni di violazione a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del Modello - a seguito della condotta censurata.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari.

Restano ferme le previsioni di cui all'art. 7 della L.300/1970 e al CCNL applicabile in materia di procedimento sanzionatorio, che si intendono in questa sede integralmente richiamate. In particolare:

- non è adottato alcun provvedimento disciplinare senza che l'addebito sia stato preventivamente contestato al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa;
- i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non vengono applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni, eventualmente con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
- qualora il provvedimento disciplinare non venga adottato nei sei giorni successivi alla presentazione di tali giustificazioni, queste si intendono accolte;
- la sanzione deve essere applicata mediante provvedimento scritto e motivato;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia tale da comportare il licenziamento, il lavoratore può essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della applicazione del licenziamento, fermo in tal caso il diritto alla retribuzione;
- non si tiene conto ai fini della recidiva dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

5.2 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, la violazione è sempre considerata una Grave violazione normativa ai sensi della Policy 0025 e gestita in conformità a tale Policy, con adozione dei



provvedimenti consentiti dalla normativa vigente a seconda della concreta gravità della violazione, convocando se del caso l'Assemblea degli Azionisti.

Sono informati senza ritardo gli altri Amministratori, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di esercitare azioni di responsabilità e risarcitorie.

5.3 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e/o l'Organismo di Vigilanza informano, senza ritardo e per iscritto, l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione affinché vengano adottati tutti gli opportuni provvedimenti consentiti dalla vigente normativa, compresa la revoca dell'incarico conferito ai soggetti.

Nei casi ritenuti di maggiore gravità, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, convocherà l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di esercitare azioni di responsabilità e risarcitorie.

5.4 Misure nei confronti dei collaboratori e partner commerciali

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente (es. i *dealers* e gli importatori), in violazione delle previsioni del Decreto e/o del Codice di Condotta per i Business, può determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni per Lamborghini.

A tal fine, gli accordi di consulenza o di collaborazione con soggetti esterni alla Società fanno espresso richiamo, tra le obbligazioni contrattuali, al rispetto della legge, e ai principi contenuti nel Codice di condotta per i Business Partner, disponibile sul sito internet di Automobili Lamborghini.

Nel caso in cui dal mancato rispetto derivi un grave inadempimento o l'applicazione a carico della Società di una delle sanzioni amministrative previste nel Decreto o comunque nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia esistente tra la Società e la controparte, in applicazione dell'art. art. 1456 c.c. Lamborghini ha la facoltà di risolvere il contratto in essere.

Per le violazioni meno gravi, che non determinano irreparabilmente il venir meno del rapporto di fiducia, nel rispetto delle clausole contrattuali, si provvede all'applicazione di sanzioni adeguate e proporzionate.

L'Organismo di Vigilanza è informato della violazione accertata e delle azioni intraprese nei confronti del terzo.

6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

6.1 Informazione e formazione dei Destinatari

Ai fini dell'efficacia del Modello, la Società assicura un'adeguata conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei componenti degli Organi Societari e di tutti i dipendenti (ivi compresi i distaccati), dei collaboratori esterni e dei terzi che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con la Società.

Detto obiettivo riguarda tutte le risorse rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda, siano esse di futuro inserimento.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con modalità specifiche ed appropriate in relazione alla funzione svolta dai Destinatari.

In tale contesto:



1. L'adozione e l'aggiornamento del Modello vengono comunicati ai dipendenti, ai Responsabili di Funzione e ai dirigenti mediante messa a disposizione del documento nella sezione *intranet* e sono oggetto di informazione/formazione nelle parti specifiche.
2. Il Codice Etico e un riferimento all'adozione del Modello sono oggetto di informativa in fase di assunzione da parte di People, Culture & Organization unitamente al resto della documentazione che viene consegnata all'ingresso del dipendente.
3. Il Codice di Condotta per Business Partners è disponibile sul sito internet dell'Azienda.

Tutte le dichiarazioni di presa visione e di impegno al rispetto del Codice Etico e/o del Modello sono archiviate a cura di People, Culture & Organization.

È, inoltre, prevista un'adeguata attività formativa del personale della Società sui contenuti del Decreto e del Modello e/o del Codice Etico.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, e in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es., corsi e seminari, anche *on-line*, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono monitorate dall'OdV che verifica la predisposizione di specifici piani di formazione.

I corsi e le altre iniziative di formazione sul D.Lgs. 231/2001 e sui principi del Modello sono differenziati in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle attività sensibili che presentano un rischio maggiore. In sintesi:

- i. attività di formazione generale: un'attività di formazione di base sui contenuti del Decreto, del Modello e del Codice Etico adottato dalla Società rivolta a tutti i dipendenti e dirigenti;
- ii. attività di formazione specifica: un'attività di formazione specifica indirizzata a coloro che operano nelle aree a rischio Reato volta ad informarli, in particolare su **a**) i rischi specifici a cui è esposta l'area nella quale operano e **b**) i principi di condotta, le procedure aziendali e le direttive che essi devono seguire nello svolgimento della loro attività.

La definizione dei corsi di formazione, delle relative tempistiche e delle modalità attuative è di competenza del *Compliance Officer* di concerto con la Direzione People, Culture & Organization, avendo cura di assicurare adeguate forme di controllo sulla frequenza ai corsi e la qualità del contenuto dei programmi di formazione.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria; la mancata partecipazione alle attività di formazione costituisce una violazione del Modello stesso e può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, come previsto al capitolo n. 5.

I Responsabili delle Unità Organizzative hanno la responsabilità garantire la partecipazione dei loro riporti ai relativi corsi di formazione.

L'attività di informazione e formazione effettivamente svolta è opportunamente documentata e la relativa documentazione è conservata all'interno del Dipartimento People, Culture & Organization.

6.2 Collaboratori esterni e Partner

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

I collaboratori esterni e i *partners* della Società (*e.g. dealers, importatori, fornitori, partners*) vengono informati sull'adozione del Codice Etico e del Modello da parte della Società e dell'esigenza della



Società stessa che il comportamento dei propri Partner sia conforme ai principi di condotta e sostenibilità stabiliti nel Codice di Condotta per Business Partner

A tal fine, la Società valuta le modalità (ad es. idonea diffusione sul sito Internet a seconda delle diverse tipologie di collaboratori esterni e *partner*), con cui provvedere ad informare i terzi sui principi e sulle procedure seguite dalla Società in virtù del rispetto del D.Lgs. 231/2001 e per assicurarsi che tali soggetti si attengono al rispetto della normativa e dei principi espressi dal Codice di Condotta per Business Partners, prevedendo altresì l'eventuale inserimento di idonee clausole contrattuali.

L'adozione da parte della Società del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/01 e del Codice Etico è, infatti, evidenziata nelle clausole contrattuali inserite nei contratti, che rimandano al sito *web* www.lamborghini.com dove la Parte Generale del Modello, il Codice Etico e il Codice di Condotta per Business Partners sono consultabili.

Il fornitore o il terzo, apponendo la propria firma sul contratto/lettera d'incarico dichiara di accettare quale parte integrante del contratto stesso l'adesione al Codice di Condotta per Business Partners (e al Modello, per le parti applicabili) di Automobili Lamborghini S.p.A.

La Società non inizia né prosegue alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti del Codice di Condotta per Business Partners e nel Modello di Organizzazione e Gestione (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili), fatta salva l'ipotesi in cui i soggetti terzi non siano muniti di un proprio codice assimilabile a quello adottato dal Gruppo VW.