

VALENTINO

METAL LAB

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/01**

DI

VALENTINO METAL LAB S.R.L.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 aprile 2026

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA	4
1.1	La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche	4
1.2	Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001.....	4
1.3	I Reati Presupposto	5
1.4	Le Sanzioni previste nel Decreto.....	8
1.5	Delitti tentati	11
1.6	Le Condotte Esimenti	11
1.7	Le Linee Guida.....	13
2.	IL PRESENTE MODELLO.....	15
2.1	Valentino Metal Lab S.r.l.	15
2.2	Adozione del Modello	15
2.3	Il presente Modello	15
2.4	I documenti connessi al Modello	18
2.5	Gestione delle risorse finanziarie	18
2.6	Diffusione del Modello	18
2.6.4	Il Modello 231 e le disposizioni nei confronti dei soggetti coinvolti nella catena di fornitura di Valentino Metal Lab.....	20
3.	ELEMENTI DEL MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI VALENTINO METAL LAB	21
3.2	Il sistema di controllo interno di Valentino Metal Lab	21
3.3	Attività esternalizzate	21
3.4	Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato	22
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
4.1	Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	23
4.2	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	23
4.3	Durata dell'incarico e cause di cessazione.....	24
4.4	Casi di ineleggibilità e di decadenza.....	24
4.5	Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	25
4.6	Risorse dell'Organismo di Vigilanza	26
4.7	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza	26
4.8	Segnalazioni Whistleblowing.....	29
5.1	Principi generali	29
5.2	Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio.....	30
5.3	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	30
5.4	Amministratori	33
5.5	Sindaco Unico	33
5.6	Terzi: collaboratori e consulenti esterni.....	34
5.7	Registro	34

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, per brevità, anche “**D.Lgs. n. 231 del 2001**” o il “**Decreto**”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche¹¹ (di seguito, per brevità, il/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L’articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i “**Soggetti Apicali**”),
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i “**Soggetti Sottoposti**”).

¹ L’art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli “*enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni “anche prive” di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. “enti pubblici economici”);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. “società miste”).

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.)

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*”².

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto “organico” per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i “**Reati Presupposto**”):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001), introdotti dal Decreto e successivamente modificati dalla L.190 del 6 novembre 2012, dalla L. n. 161 del 17 ottobre 2017, dalla L. n. 3 del 9 gennaio 2019, dal D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020, dalla L. n. 137 del 9 ottobre 2023 e dalla L. n. 114 del 9 agosto 2024;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*bis*, successivamente modificato dal D.Lgs.n. 7 e 8 del 15 gennaio 2016, dal D.L. n. 105 del 21 settembre del 2019 e dalla L.n. 90 del 28 giugno 2024;
- (iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*ter*, successivamente modificato dalla L. n. 69 del 27 maggio 2015;
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*, successivamente modificato dall'articolo 15, comma 7, lett. A), della Legge 23 luglio 2009, n. 99 e modificato dal D.Lgs. n. 125 del 21 giugno 2016;
- (v) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. B), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis.1*;
- (vi) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*ter*, successivamente modificato dalla L. n.190 del 6 novembre 2012, dalla L.n. 69 del 27 maggio 2015, dal D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017 e dal D.Lgs. n 19 del 2 marzo 2023;
- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

- dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quater*, modificato dalla L. n. 80 del 9 giugno 2025;
- (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quater*.1;
 - (ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinquies*, successivamente modificato dalla L. n. 199 del 29 ottobre 2016;
 - (x) reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinquies* “*Responsabilità dell'ente*”;
 - (xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*septies*, successivamente modificato dalla L. n. 3 dell'11 gennaio 2018;
 - (xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*octies*, successivamente modificato dalla L. 186 del 15 dicembre 2014 che introduce la fattispecie di autoriciclaggio (art.648-ter.1 nel c.p.) e dal D.Lgs. n. 195 dell'8 novembre 2021;
 - (xiii) delitti materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, introdotti dal D.Lgs. n. 184 dell'8 novembre 2021, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*octies*.1, successivamente modificato dalla L. n. 137 del 9 ottobre 2023 e dalla L. n. 166 del 14 novembre 2024;
 - (xiv) reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea, introdotti dall'articolo 6, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 30 dicembre 2025, n. 211, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*octies*.2;
 - (xv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. C), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*novies*, successivamente modificato dalla L. n. 93 del 14 luglio 2023;
 - (xvi) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*decies*³;
 - (xvii) reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*undecies*, successivamente modificato dalla L. n. 68 del 22 maggio 2015, dal D.Lgs. n. 21 del 1° marzo 2018, dalla L. n. 137 del 9 ottobre 2023 e dalla L. n. 82 del 6 giugno 2025;
 - (xviii) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, “*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*”;
 - (xix) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l’“*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*”, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodecies*, successivamente modificato dalla L.n. 161 del 17 ottobre 2017 e dal D.L. n. 20 del 10 marzo 2023;
 - (xx) reato di razzismo e xenofobia, introdotto dall'articolo 5 della Legge Europea, nel D.Lgs n. 231 del 2001 all'articolo 25-*terdecies*, successivamente modificato dal D.Lgs. n.21 del 1° marzo 2018;
 - (xxi) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotto con la Legge 3 maggio

- 2019, n. 39, che ha inserito nel D.lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quaterdecies*;
- (xxii)** reati tributari, introdotti dal D.lgs. 26 ottobre 2019, nn. 124 e 157, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinquiesdecies*, successivamente modificato dal D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020;
- (xxiii)** reati di contrabbando, introdotti dalla Legge 14 luglio 2020, n. 75 articolo 5, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*sexdecies*, successivamente modificato dal D.Lgs. n. 141 del 3 ottobre 2024 e dal D.lgs. n. 81 del 12 giugno 2025;
- (xxiv)** delitti contro il patrimonio culturale, introdotti dalla L. n. 22 del 9 marzo 2022, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*septiesdecies*, successivamente modificato dalla L. n. 6 del 22 gennaio 2024;
- (xxv)** riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotto dalla L. n. 22 del 9 marzo del 2022, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodevicies*;
- (xxvi)** reati contro gli animali, introdotti dalla L. n. 82 del 6 giugno 2025, che ha inserito nel D.lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25 *undevicies*.

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

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

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)⁴ tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. Tale importo è fissato “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione*” (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente*”.

L’articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l’applicazione della riduzione stessa.

⁴ Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell’articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: “*Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall’ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*”.

Riduzione	Presupposti
<p style="text-align: center;">1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <p style="text-align: center;"><u>ovvero</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
<p style="text-align: center;">da 1/3 a 1/2</p>	<p style="text-align: center;">[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; <p style="text-align: center;"><u>ovvero</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
<p style="text-align: center;">da 1/2 a 2/3</p>	<p style="text-align: center;">[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; <p style="text-align: center;"><u>e</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai criteri sopra esposti, si aggiungono i recenti connessi alla determinazione in **percentuali di fatturato** delle sanzioni specificatamente connesse con il Decreto Legislativo 30 dicembre 2025, n. 211, recante “Attuazione della Direttiva 2024/1226/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la Direttiva (UE) 2018/1673”.

(b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

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

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di

almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”*⁵.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

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

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“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”*;
- *“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”*;
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

⁵ Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *“si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

I principi espressi all'interno del Modello 231 di Valentino Metal Lab rappresentano un indirizzo per tutte le società del Gruppo, in Italia ed all'estero, nella conduzione delle proprie attività. Tutti i Destinatari sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarne le disposizioni sia nei rapporti interni, sia nei rapporti con i terzi.

Le società controllate ricevono il Modello e lo adottano, adeguandolo - ove necessario - alle peculiarità della propria azienda in coerenza alla propria autonomia gestionale, ferme restando le norme inderogabili di legge applicabili alle singole società del Gruppo.

1.6 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il **“Modello”**);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'**“Organismo di Vigilanza”** o l'**“OdV”**), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la

Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad

una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.7 Le Linee Guida

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida di Confindustria (di seguito, per brevità, cumulativamente definite le “**Linee Guida**”) per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001. Ai fini del presente lavoro, sono in particolar modo state tenute in considerazione le Linee Guida Confindustria aggiornate a giugno 2021.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice Etico, con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e addestramento;
- la comunicazione e coinvolgimento;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza,
 - professionalità,
 - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

2. IL PRESENTE MODELLO

2.1 Valentino Metal Lab S.r.l.

Valentino Metal Lab S.r.l. (di seguito, alternativamente “VML” o la “Società”), soggetta a direzione e coordinamento di Valentino S.p.A., Società appartenente al Gruppo Valentino (di seguito il “Gruppo”), opera nel settore della moda e del lusso avendo come attività principale l'ideazione e la produzione di cerniere ed accessori per abbigliamento, pelletteria, calzoleria, bigiotteria e manufatti in genere, anche relativi a creazioni di alta moda in metallo, plastica, pellami o materiali simili.

Valentino S.p.A. svolge, per conto di VML e per le altre Società del Gruppo, servizi:

- i) di assistenza legale e societaria,
- ii) amministrativo/contabile,
- iii) gestione amministrativa e contabile del personale,
- iv) tesoreria,
- v) assistenza fiscale,
- vi) informatici.

2.2 Adozione del Modello

VML si è dotata di un proprio Modello che, così come previsto dal Decreto, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in 06.12.2016 e successivi aggiornamenti.

VML, anche per effetto dell'introduzione di ulteriori fattispecie di reato nell'ambito del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvede ad aggiornare ed integrare il proprio Modello, tenendo conto:

- dell'evoluzione del quadro normativo;
- dei cambiamenti organizzativi aziendali della Società;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- di eventuali violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che abbiano rilevato l'inefficacia del sistema di controllo interno atto a mitigare i reati della fattispecie di quelli verificatisi;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello (comprese le esperienze provenienti dal contesto penale);
- della prassi delle società italiane in relazione ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza.

fino alla presente versione datata a 29.4.2026.

Il Consiglio di Amministrazione di VML è responsabile dell'aggiornamento del Modello, sia autonomamente, e sulla base delle considerazioni sopra esposte, sia su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, anche in funzione degli esiti derivanti dalle attività di vigilanza svolte da quest'ultimo.

2.3 Il presente Modello

2.3.1 Le finalità del Modello

Il Modello, predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di teorico

rischio reato nell'attività aziendale, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di VML, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che VML non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

2.3.2 La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con il General Manager di VML al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o - limitatamente ai reati contro la Pubblica amministrazione – "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "**Aree a Rischio Reato**");
- (iii) definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- (iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

2.3.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

2.3.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di Valentino Metal Lab è costituito da una “**Parte Generale**”, che contiene i principi cardine dello stesso, e da:

- una “**Parte Speciale 1**”: che, con riferimento a ciascuna categoria di reati presupposto, contiene una sintetica descrizione delle fattispecie rilevanti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società, le sanzioni previste e le Norme di Comportamento Generale;
- una “**Parte Speciale 2**”: che contiene le Aree a Rischio Reato individuate, le Attività Sensibili, le Funzioni Aziendali coinvolte, le fattispecie di reato ed i Controlli Preventivi implementati dalla Società, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile. In particolare, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta da Valentino Metal Lab e della sua storia, sono state considerate non rilevanti le fattispecie di:

- “**Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**” (articolo 25-quater.1 del Decreto);
- “**Reati di abuso di mercato** (articolo 25-sexies del Decreto);
- “**Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**” (articolo 25-quaterdecies del Decreto);
- “**Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**” (art. 25-duodevices del Decreto);
- “**Delitti contro gli animali**” (art. 25-undevices del Decreto).

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

2.4 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- Codice Etico di Gruppo contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità del Gruppo Valentino nei confronti dei destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, anche il “**Codice Etico**”) e il sistema sanzionatorio e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il “**Sistema Sanzionatorio**”);
- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, funzionigrammi, etc.);
- sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato.

Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le “**Procedure**”.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento ma, altresì, tutti gli ulteriori documenti e le Procedure adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguono le finalità ivi indicate.

2.5 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

2.6 Diffusione del Modello

2.6.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della realtà aziendale di VML e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i “**Destinatari**”).

Sono inoltre tenuti all'osservanza del Modello:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico;
- tutti coloro che collaborano con VML in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali;
- coloro che hanno poteri di rappresentanza della società o comunque che operano su suo specifico mandato quali agenti e procacciatori d'affari;
- tutti coloro che operano nell'ambito di una Funzione aziendale in outsourcing,

relativamente alle aree a rischio in cui possono essere coinvolti nello svolgimento delle attività aziendali.

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo.

2.6.2 Formazione ed Informazione del Personale

È obiettivo di VML garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dagli Amministratori Delegati in stretto coordinamento con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nella applicazione del Modello e con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione, necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai nuovi assunti vengono consegnati il Codice Etico di Gruppo e il Modello di VML. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il Modello è disponibile nella *intranet* aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata;
- una specificata attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e/o procedure informatiche nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

2.6.3 Informazione ai Destinatari Terzi e diffusione del Modello

VML prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società eventuali rapporti onerosi, o anche a titolo gratuito, di qualsiasi natura con VML. Fra questi, sono inclusi i fornitori di lavorazioni, beni e servizi, i rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, i rapporti di consulenza, i rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (di seguito, per brevità, i "**Terzi**").

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di VML, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione

e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nel Modello, nel Codice Etico di Gruppo nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

2.6.4 Il Modello 231 e le disposizioni nei confronti dei soggetti coinvolti nella catena di fornitura di Valentino Metal Lab.

VML, dal momento che può avvalersi della collaborazione di soggetti esterni nel corso del processo di produzione o in altre fasi della catena del valore (quali fornitori di trasporto o di materia prima), ritiene opportuno disciplinare tali rapporti in modo da garantire un controllo, nei limiti di quanto attuabile da VML medesima, sui rischi eventualmente connessi allo svolgimento delle relative attività nelle quali i soggetti esterni sono coinvolti.

A tal fine, il Gruppo Valentino e, di conseguenza, VML, promuovono un approccio orientato all'etica e trasparenza. VML, anche con il supporto di Valentino S.p.A., effettua controlli mirati nei confronti dei soggetti coinvolti nella propria filiera, a mitigazione dei rischi connessi allo svolgimento delle attività svolte dai fornitori.

L'inosservanza delle previsioni contrattuali da parte dei soggetti è sanzionata in conformità a quanto previsto da apposite clausole e come riportato nel sistema disciplinare (par. 5.6)

In particolare, la gestione del rischio – reato è affidata ai seguenti imprescindibili momenti di controllo e presidi organizzativi: (i) preventiva **qualifica** del fornitore secondo standard qualitativi predefiniti e mediante l'effettuazione di specifici **audit** quali condizioni per il suo inserimento e/o il mantenimento nell'**albo fornitori**, (ii) **formalizzazione e tracciabilità** del rapporto contrattuale con il fornitore (iii) **monitoraggio costante, nel corso del rapporto contrattuale**, sul rispetto degli standard qualitativi e di compliance da parte dei fornitori durante tutta la permanenza del rapporto, nonché mediante la previsione di specifiche **conseguenze "sanzionatorie" derivanti dall'inadempienza a clausole contrattuali**; (iv) attività di vigilanza da parte dell'OdV in riferimento alle attività sensibili che prevedono il coinvolgimento dei soggetti esterni.

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI VALENTINO METAL LAB

3.1 Il Modello di *governance* della Società

La struttura di *governance* di VML si fonda sul modello organizzativo “tradizionale” e si compone dei seguenti Organi: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Sindaco Unico. Sono stati inoltre nominati una Società di Revisione esterna e un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Con cadenza semestrale gli organi delegati riferiscono sia al Consiglio di Amministrazione che al Sindaco Unico.

Il Consiglio di Amministrazione detiene tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

3.2 Il sistema di controllo interno di Valentino Metal Lab

VML ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico di Gruppo;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle procedure aziendali;
- le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile e di *reporting*;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il “*corpus*” normativo e regolamentare.

In particolare, le funzioni preposte riferiscono al Consiglio di Amministrazione in merito allo stato del Sistema di Deleghe e Procure in essere. A tale proposito è predisposta una relazione annuale relativa all'attività svolta, con evidenza dell'esito delle eventuali modifiche effettuate e delle eventuali integrazioni al suddetto Sistema di Deleghe e Procure vigente.

In coerenza con le disposizioni previste al successivo paragrafo 4.7.1 “Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza”, le funzioni preposte riferiscono tempestivamente e comunque con periodicità semestrale all'OdV in merito alle eventuali modifiche apportate al Sistema di Deleghe e Procure vigente.

3.3 Attività esternalizzate

VML ha esternalizzato alcune delle sue attività/funzioni a Valentino S.p.A., stipulando contratti di servizi opportunamente formalizzati e sottoscritti nel rispetto delle deleghe e procure in essere. Per maggiori dettagli si rimanda a quanto descritto in ciascuna Parte Speciale del presente

Modello.

3.4 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

In aggiunta ai controlli specifici afferenti la singola area di teorico rischio, la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7) nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- (a) autonomia e indipendenza;
- (b) professionalità;
- (c) continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di VML ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo collegiale i cui membri possiedono sia i requisiti di professionalità e competenza per lo svolgimento delle funzioni, sia requisiti personali di onorabilità e

indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione.

L'OdV di VML è attualmente composto da due membri interni, di cui uno con ruolo di Presidente, facenti parte della Funzione Internal Audit di Valentino S.p.A..

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

Una volta insediato, l'Organismo di Vigilanza si è dotato di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere.

4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

I membri di detto Consiglio, oltre a possedere tutti gli standard e i requisiti di onorabilità, professionalità ed etica, non possono avere qualsivoglia tipo di rapporto con la società che potrebbe generare potenziali conflitti di interessi.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia rinviato a giudizio in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;
- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

1. vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
2. vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
3. verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
4. individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso nelle ipotesi identificate al par. 2.2. della presente Parte Generale;
5. verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- a) verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre VML al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
- b) effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- d) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;

- e) verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
- f) monitorare l'adozione ed effettiva implementazione delle azioni correttive che la Società ha pianificato di porre in essere al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/01.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo, in primis l'Internal Audit;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società;
- compiere indagini relativamente a segnalazioni pervenute per verificare l'effettiva violazione del Codice Etico o del Modello.

4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante appositi flussi informativi da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di VML ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 e, in generale, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

In particolare, devono essere **obbligatoriamente e tempestivamente** trasmessi all'OdV:

- **flussi informativi periodici** da parte dei responsabili delle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Si rinvia alla Procedura "*Flussi informativi per l'Organismo di Vigilanza*" per maggiori dettagli in merito ai contenuti e periodicità di tali flussi verso l'OdV;
- **e le seguenti informazioni specifiche** concernenti:
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta

- Valentino Metal Lab o i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione che possano assumere rilevanza per il Modello.

I flussi informativi possono essere trasmessi tramite i canali informativi dedicati:

- (i) casella elettronica: organismodivigilanza@valentinometallab.com e
- (ii) cartaceo/postale ove i destinatari della segnalazione sono l'Internal Audit, all'attenzione del Chief Audit Officer al seguente indirizzo:
Valentino S.p.A., Via Turati nn.16/18- 20121 Milano
- (iii) casella di posta elettronica di un membro dell'OdV

Fermo restando quanto previsto dal capitolo 4.8 (cfr. infra) l'OdV di VML deve inoltre essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare una responsabilità di VML ai sensi del D.Lgs. 231/01, costituirne un possibile indice di rischio o una possibile violazione del Modello.

4.7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare in forma scritta, con cadenza annuale in merito all'attuazione del Modello (tale

relazione viene inoltre inviata al Sindaco Unico della Società e all'OdV della Capogruppo).

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (i) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento

4.8 Segnalazioni Whistleblowing

In conformità con quanto previsto con l'introduzione del D. Lgs. 24/2023, VML ha adottato un sistema di Whistleblowing finalizzato a rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente privato di appartenenza (ed anche pubblico), e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il sistema di Whistleblowing è stato adottato anche allo scopo di individuare e contrastare possibili violazioni del Codice Etico di Gruppo, del Modello 231 e delle Policy e Procedure adottati dalla Società, nonché altri comportamenti illeciti o irregolari (come meglio specificato all'interno dell'apposita procedura aziendale "CP 018 Whistleblowing Procedure", disponibile all'interno del sito internet aziendale e a cui si rimanda per ulteriori dettagli) che possano minarne l'integrità.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- i. Utilizzando la piattaforma Integrity Helpline: accessibile dalla home page del sito www.valentino.com
- ii. Telefono: un canale alternativo di comunicazione è l'effettuazione di una telefonata al numero riportato all'interno della pagina dedicata all'Integrity Helpline, come da punto (i)
- iii. Di persona. I dipendenti sono inoltre incoraggiati a segnalare qualsiasi questione dubbia alle Risorse Umane (HR), all'Ufficio Legale, all'Ufficio Internal Audit e/o al loro diretto responsabile e/o supervisore. I dipendenti possono anche richiedere ed avere un incontro "One to One" con il General Counsel o con il Chief Audit Officer di Valentino S.p.A. in tempi ragionevoli.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, fatti salvi gli obblighi di legge e quando sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia e/o, per il medesimo titolo, anche quella civile per dolo o colpa grave, nei termini previsti dalla normativa vigente. In tali circostanze, la Società si riserva la facoltà di agire per la tutela dei propri diritti, anche disciplinarmente.

È in ogni caso assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e sono inoltre previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

5 SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

5.1 Principi generali

VML è pienamente consapevole e conferma che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello e nelle relative Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari – proporzionali

alla gravità del relativo illecito - a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni e, in generale, in ottemperanza alle norme di legge vigenti ovvero delle specifiche previsioni, anche procedurali, contemplate dalla contrattazione collettiva applicata di tempo in tempo dalla Società.

Valentino Metal Lab, inoltre, prevede delle sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante (così come descritto nel paragrafo 4.8 del presente documento), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le sanzioni potranno spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti espulsivi nel caso di violazioni più gravi, sempre nel rispetto dei principi di proporzionalità (sanzione commisurata alla violazione) e contraddittorio (coinvolgimento del soggetto interessato) nonché in ottemperanza alle norme di legge vigenti ovvero delle specifiche previsioni, anche procedurali, contemplate dalla contrattazione collettiva applicata di tempo in tempo dalla Società.

E' possibile prevedere inoltre meccanismi premiali riservati a quanti cooperano al fine dell'efficace attuazione del modello. Spesso, infatti, quando si intende promuovere il rispetto delle regole, la prospettiva dei vantaggi derivanti dalla loro osservanza può risultare più efficace della minaccia di conseguenze negative per la loro violazione.

5.2 Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “**Violazione**” del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi al D. Lgs. 24/2023 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

5.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

5.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e/o nelle Procedure Aziendali [NOTA: *c’è una definizione?*] e/o della normativa in ambito *whistleblowing* e, in generale, di quanto previsto al par. 5.2 sono definiti come *illeciti disciplinari*.

In conformità alle previsioni contenute nel CCNL (dettagliate nel prosieguo del presente paragrafo), il Personale dipendente in posizione non dirigenziale, che commette una violazione del Modello, può incorrere nelle seguenti sanzioni, a seconda della gravità dell’illecito commesso:

- Ammonizione verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- Licenziamento disciplinare (in ipotesi di violazione rilevante del Modello).

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la funzione aziendale competente della Società terrà sempre informato l'OdV.

Restano ferme e si intendono qui richiamate tutte le previsioni del citato CCNL (infra definito), relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti alle Industrie Manifatturiere delle pelli e succedanei e ombrelli e ombrelloni (di seguito, per brevità, il "CCNL") ed i connessi Accordi Integrativi, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo "Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, esempi di comportamenti sanzionabili, che costituiscono violazione del presente Modello 231, sono:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste o espressamente richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, violazioni del Codice Etico, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.);
4. adozione di comportamenti ritorsivi o penalizzanti nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni a beneficio dell'OdV (*whistleblower*);
5. violazione delle misure di protezione dell'identità di chi abbia effettuato segnalazioni a beneficio dell'OdV;
6. il comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV, consistente a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione;
7. violazione, con dolo o colpa grave, del divieto di effettuare segnalazioni infondate a beneficio dell'OdV.

Nello specifico, i provvedimenti disciplinari irrogabili - in relazione alla gravità dell'infrazione posta in essere, alle specifiche circostanze del caso di specie, alla presenza e intensità della recidiva, all'intenzionalità della condotta e categoria/ruolo assegnati, comunque a prescindere dal pregiudizio effettivo risentito dalla Società - sono i seguenti:

- L'ammonizione verbale che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà, salvo che la relativa condotta imputata al dipendente non configuri una violazione e/o negligenza di maggior gravità, anche considerando l'intenzionalità della stessa ed i suoi potenziali effetti pregiudizievoli e la categoria/ruolo assegnati al dipendente, ovvero ove detta condotta si ponga in violazione degli interessi aziendali e dei doveri di fedeltà - quando nell'osservanza delle previsioni del Modello e/o delle Procedure Aziendali, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà anche quando le mancanze e/o inosservanze alle obbligazioni oggetto del Modello e/o delle Procedure Aziendali, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni;
- Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza alle

obbligazioni oggetto del Modello e/o delle Procedure Aziendali abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore del minimo contrattuale di paga o di stipendio e delle indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione ed in via esemplificativa e non esaustiva, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore - salvo che la relativa condotta imputata al dipendente non configuri una violazione e/o negligenza di maggior gravità, anche considerando l'intenzionalità della stessa ed i suoi potenziali effetti pregiudizievoli, la presenza di recidiva e l'intensità della stessa, e la categoria/ruolo assegnati al dipendente, ovvero ove detta condotta si ponga in violazione degli interessi aziendali e dei doveri di fedeltà - che:

- compia atti di ritorsione nei confronti di chi abbia effettuato una segnalazione nell'ambito della procedura *whistleblowing*
- violi il Modello e/o le Procedure Aziendali, con riferimento alle norme di comportamento ovvero commetta recidiva alle mancanze sanzionate, quanto alla multa, con l'ammonizione scritta e, quanto alla sospensione, a quelle sanzionate con la multa;
- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione di una fattispecie di reato considerata dal Decreto o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- ostacoli o tenti di ostacolare una segnalazione nell'ambito della procedura di whistleblowing;
- non effettui l'attività di verifica e/o analisi delle segnalazioni ricevute nell'ambito della procedura di whistleblowing;
- violi gli obblighi di riservatezza sull'identità del soggetto che effettua una segnalazione nell'ambito della procedura di whistleblowing;
- effettui con colpa grave una segnalazione nell'ambito della procedura di whistleblowing che si rivela infondata o effettui dolosamente una segnalazione che si rivela infondata.

L'importo della multa dovrà essere devoluto, a cura del datore di lavoro, al Fondo pensioni dell'INPS.

- Licenziamento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nelle seguenti ipotesi, oltre che per quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità configurino giusta causa o giustificato motivo di licenziamento:
- la recidiva di mancanze o condotte che comportino l'applicabilità della sanzione della sospensione dal lavoro;
 - adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto,
 - adozione di un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.
 - Aver licenziato, per ritorsione, chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa;
 - violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità di chi effettua una segnalazione nell'ambito della procedura whistleblowing causando pregiudizi gravi al segnalante;

- effettuati dolosamente una segnalazione infondata, attribuendo ad altri la commissione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Le predette elencazioni non escludono quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità e/o modalità di esecuzione e/o posizione di responsabilità assunta/conferita configurano giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

È comunque fatto salvo ogni diritto al risarcimento del danno che il comportamento del dipendente dovesse arrecare alla Società.

5.3.2 Personale dipendente in posizione dirigenziale

I comportamenti tenuti da Personale dipendente in posizione dirigenziale in violazione delle norme contenute nel presente Modello, nelle Procedure Aziendali nonché dalla normativa in ambito *whistleblowing* e, in generale, da quanto previsto al par. 5.2 sono definiti come *illeciti disciplinari*.

In conformità alle previsioni contenute nel CCNL dei Dirigenti delle aziende industriali, il Personale dirigente che commette una violazione del Modello 231 può incorrere nelle seguenti sanzioni, valutando anche *inter alia* l'intenzionalità della condotta e/o il ruolo e responsabilità assegnati e/ i suoi potenziali effetti pregiudizievoli:

- licenziamento senza preavviso, laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello e/o delle Procedure Aziendali sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
- licenziamento giustificato con preavviso, qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario.

Si applicano le medesime sanzioni previste per il Personale non dirigenziale, in caso di violazioni che non ledano il rapporto di fiducia.

L'inosservanza di quanto previsto dal Modello 231 risulta essere contrario, altresì, ai doveri attesi dal Personale dirigenziale.

Il Sistema Sanzionatorio viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal CdA.

L'adozione delle predette sanzioni di cui al par. 5.3. non preclude, in ogni caso, il diritto della Società di intraprendere, ove ne ricorrano i presupposti, ogni iniziativa e azione anche cautelare e/o finalizzata ad ottenere l'inibitoria degli eventuali comportamenti posti in essere dal personale della Società in violazione delle regole oggetto del Modello e/o delle Procedure Aziendali, né agire per ottenere il ristoro di qualsivoglia eventuale danno/pregiudizio verificatosi in conseguenza di condotte non conformi e/o inadempienti alle medesime previsioni.

5.4 Amministratori

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più degli Amministratori di Valentino Metal Lab, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico per le opportune valutazioni e provvedimenti.

5.5 Sindaco Unico

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte del Sindaco Unico, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione e, su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione, verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adotti gli opportuni provvedimenti.

5.6 Terzi: collaboratori e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di collaboratori o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, Valentino Metal Lab ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di VML, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto; (b) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

5.7 Registro

La Società adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2. L'iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.