



**Modello di  
organizzazione, gestione e  
controllo  
ex D. Lgs. 231/2001**



## Sommario

DEFINIZIONI .....	6
Capitolo 1 - Il Regime di Responsabilità Amministrativa previsto a carico delle Persone Giuridiche, Società ed Associazioni.....	8
1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento .....	8
1.1.1 Sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.....	8
1.1.2 Tipologia di Reati Presupposto .....	9
1.2. L'adozione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.....	9
Capitolo 2 - Adozione del Modello da parte di OMAV S.P.A. ....	11
2.1. Adozione del Modello .....	11
2.2. Le Linee Guida .....	11
2.3. Il Modello 231: funzione .....	12
2.4. La costruzione del Modello e la sua struttura .....	12
2.5. Modifiche e integrazioni del Modello.....	13
2.6. Destinatari del Modello .....	13
Capitolo 3 - Regole Generali di Comportamento .....	14
3.1. Il sistema in linea generale .....	14
3.2 Le procedure aziendali .....	14
Capitolo 4 - L'Organismo di Vigilanza .....	15
4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	15
4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	15
4.3. Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	16
4.4. Reporting dell'ODV nei confronti degli Organi Sociali.....	18
4.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	18
4.6. Modalità di segnalazione .....	18
4.7. Gestione delle segnalazioni .....	19
4.8. Obblighi di riservatezza .....	19
4.9. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	19
4.10. Segnalazioni Whistleblowing .....	19
Capitolo 5 - La Formazione e la diffusione del Modello .....	21
5.1. Formazione e informazione degli Esponenti Aziendali e dei Dipendenti .....	21
5.2. Informazione ai Consulenti, Fornitori e Agenti.....	21
Capitolo 6 - Sistema Sanzionatorio .....	22
6.1. Funzione del sistema sanzionatorio.....	22
6.2. Misure nei confronti dei Dipendenti .....	22

6.3. Misure nei confronti degli Amministratori .....	23
6.4. Misure nei confronti dei Sindaci .....	23
6.5 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni .....	23
<b>Parte Speciale - Reati contro la Pubblica Amministrazione.....</b>	<b>27</b>
1. Le fattispecie di reato.....	27
2. Identificazione delle Attività Sensibili.....	27
3. Principi di comportamento.....	30
4. Protocolli a presidio del rischio reato.....	32
5. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza .....	48
<b>Parte Speciale - Reati Informatici.....</b>	<b>49</b>
1. Le fattispecie di reato.....	49
2. Identificazione delle Attività Sensibili.....	49
3. Principi di comportamento.....	49
4. Protocolli a Presidio del Rischio Reato.....	51
5. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza .....	56
<b>Parte Speciale - I Reati contro l'Industria e il Commercio .....</b>	<b>57</b>
1. Le fattispecie di reato.....	57
2. Identificazione delle Attività Sensibili.....	57
3. Principi di comportamento.....	57
4. Protocolli a presidio del rischio reato.....	58
5. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza .....	59
<b>Parte Speciale - Reati Societari.....</b>	<b>60</b>
1. Le fattispecie di reato.....	60
2. Identificazione delle Attività Sensibili.....	60
3. Principi di comportamento.....	61
4. Protocolli a presidio del rischio reato.....	62
5. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza .....	64
<b>Parte Speciale – Delitti contro la Personalità Individuale .....</b>	<b>65</b>
1. Le fattispecie di reato.....	65
2. Identificazione delle Attività Sensibili.....	65
3. Principi di comportamento.....	66
4. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza .....	66
<b>Parte Speciale - Reati di Omicidio Colposo e Lesioni Gravi o Gravissime commessi con violazione delle Norme sulla Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro.....</b>	<b>67</b>
1. Le fattispecie di reato.....	67
2. Identificazione delle Attività Sensibili.....	67
2. Destinatari.....	68
3. Principi generali di comportamento .....	69
4. Protocolli a presidio del rischio reato.....	70
5. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza .....	84

<b>Parte Speciale - Reati di Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di Denaro, Beni o Utilità di provenienza illecita nonché Autoriciclaggio</b> .....	<b>85</b>
1. Le fattispecie di reato.....	85
2. Identificazione delle Attività Sensibili.....	85
3. Principi di comportamento.....	86
4. Protocolli a presidio del rischio reato.....	87
5. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza.....	88
<b>Parte Speciale - Reati in materia di Violazione del Diritto d'Autore</b> .....	<b>90</b>
1. Le fattispecie di reato.....	90
2. Identificazione delle Attività Sensibili.....	90
3. Principi di comportamento.....	90
4. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza.....	91
<b>Parte Speciale - Reato di Induzione a non rendere Dichiarazioni o a rendere Dichiarazioni Mendaci all'Autorità Giudiziaria</b> .....	<b>92</b>
1. Le fattispecie di reato.....	92
2. Identificazione delle Attività Sensibili.....	92
3. Principi di comportamento.....	92
4. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza.....	93
<b>Parte Speciale - Reati Ambientali</b> .....	<b>94</b>
1. Le fattispecie di reato.....	94
2. Identificazione delle Attività Sensibili.....	95
3. Principi di comportamento.....	96
4. Protocolli a presidio del rischio reato.....	96
5. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza.....	107
<b>Parte Speciale - Reati Tributari</b> .....	<b>108</b>
1. Le fattispecie di reato.....	108
2. Identificazione delle Attività Sensibili.....	108
3. Principi di comportamento.....	110
4. Protocolli a presidio del rischio reato.....	111
5. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza.....	117

# Parte Generale

## DEFINIZIONI

Per chiarezza espositiva, si fornisce la definizione di alcuni termini utilizzati nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da OMAV S.p.A. (di seguito anche OMAV o la Società).

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello di organizzazione, gestione e controllo, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole Parti Speciali.

- **“Agenti”**: i soggetti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui OMAV ha instaurato un rapporto di agenzia per l’attività di vendita dei prodotti della Società.
- **“Attività Sensibili”**: le attività svolte da OMAV nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.
- **“Attività Strumentali”**: le attività non direttamente a rischio di Reato, ma strumentali e funzionali alla commissione degli stessi.
- **“CCNL”**: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.
- **“C.d.A.” o “Consiglio di Amministrazione”**: il Consiglio di Amministrazione di OMAV.
- **“Collaboratori Esterni”**: gli Agenti, i Consulenti e i Fornitori complessivamente considerati.
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di OMAV sulla base di un mandato ovvero coloro che collaborano con la Società in forza di un contratto di consulenza di qualsiasi natura.
- **“Destinatari”**: tutti i soggetti, destinatari dei contenuti del presente Modello, indicati al paragrafo 2.6.
- **“Dipendenti”**: Quando non diversamente specificato, si intendono i soggetti che svolgono in favore della Società una prestazione lavorativa, alla dipendenza e sotto la direzione della Società con contratto a tempo indeterminato o determinato. Sono quindi inclusi anche i dirigenti, i quadri, i funzionari, gli impiegati e gli operai i cui rapporti di lavoro sono regolati da un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), nonché i lavoratori interinali e gli stagisti.
- **“D.Lgs. 231/2001” o “Decreto 231” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” e successive modifiche e integrazioni.
- **“Ente/Enti”**: gli enti forniti di personalità giuridica e le società ed associazioni, anche prive di personalità giuridica.
- **“Esponenti Aziendali”**: gli amministratori, e i componenti del Collegio Sindacale della Società.
- **“Fornitori”**: fornitori di beni e servizi della Società.
- **“Gruppo SMS” o il “Gruppo”**: gruppo di società facente riferimento a SMS Group GMBH ai sensi dell’art. 2359 cod. civ.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive integrazioni.
- **“Modello” o il “Modello 231”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.
- **“ODV”**: l’organismo di controllo previsto dall’art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo, nonché al relativo aggiornamento.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di OMAV.

- **“P.A.”:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **“Principi di Comportamento”:** Principi generali di comportamento cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività di cui al Modello Organizzativo.
- **“Prodotti” o “Prodotti OMAV”:** Progettazione, produzione, commercializzazione, installazione e assistenza di linee complete di estrusione di alluminio.
- **“Protocollo”:** Specifica procedura per la prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi e per l’individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali.
- **“Reati” o “Reati presupposto”:** le fattispecie di reato e gli illeciti amministrativi a cui si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti, anche a seguito di sue successive modifiche e integrazioni.
- **“Sistema disciplinare”:** Insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano il Modello Organizzativo.
- **“Soggetti Apicali”:** Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all’interno della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa.
- **“Soggetti Esterni”:** Soggetti con cui la Società intrattiene rapporti inerenti alle proprie attività sociali e che sono coinvolti nei processi sensibili (a titolo esemplificativo si citano i collaboratori, gli agenti, i rappresentanti, i consulenti, i fornitori e i partner)
- **“Tracciabilità”:** Ricostruzione di un determinato processo decisionale attraverso tracce documentali.

# Capitolo 1 - Il Regime di Responsabilità Amministrativa previsto a carico delle Persone Giuridiche, Società ed Associazioni

## 1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Tale Decreto ha introdotto, per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Presupposto per configurare tale tipo di responsabilità è che sia stato commesso un reato (consumato o tentato) ritenuto dal legislatore idoneo a fondare la responsabilità dell’ente (c.d. Reato Presupposto).

L’art. 5 del D.Lgs. 231/2001 sancisce infatti la responsabilità della società qualora sia stato commesso un Reato Presupposto nel suo interesse o a suo vantaggio:

1. da 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,
2. da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
3. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei Reati Presupposto individuati specificamente dal D.Lgs. 231/2001, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto, si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità “amministrativa” della società.

### 1.1.1 Sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001

Sotto il profilo sanzionatorio, nel caso di commissione di un Reato Presupposto, l’ente può subire delle sanzioni, che, ai sensi dell’art. 9 del D.Lgs. 231/2001, si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie,
- sanzioni interdittive (quali l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi),
- confisca,
- pubblicazione della sentenza.

Mentre le sanzioni pecuniarie sono sempre previste in caso di commissione di reato, le sanzioni interdittive si applicano unicamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l’ente ha tratto dal 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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

La confisca del prezzo o del profitto del reato è invece una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna. Nel caso in cui non sia possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la medesima può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente (c.d. confisca per equivalente).

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l’applicazione di una sanzione interdittiva.

La responsabilità prevista dal Decreto 231 si configura anche in relazione ai reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

## 1.1.2 Tipologia di Reati Presupposto

I Reati Presupposto individuati dal D.Lgs. 231/2001 si possono distinguere nelle seguenti famiglie di reati:

1. I reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001);
2. I reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001);
3. I reati di criminalità organizzata (art. 24-ter del D. Lgs. 231/2001);
4. I reati contro la fede pubblica (art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001);
5. I reati contro l'industria e il commercio (25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001);
6. I reati societari (art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001);
7. I reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D. Lgs. 231/2001);
8. Il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1 del D. Lgs. 231/2001);
9. I delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001);
10. I reati di abusi di mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001 e art. 187-quinquies TUF);
11. I reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001).
12. I reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e di autoriciclaggio (art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001);
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies. 1 del D.Lgs. 231/2001);
14. I reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001);
15. I reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001);
16. I reati ambientali (art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001);
17. Il reato di impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001);
18. Il reato di xenofobia e razzismo (art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001);
19. I reati 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 del D. Lgs. 231/2001);
20. I reati transnazionali (art. 10 Legge 146/2006).
21. I reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs 231/2001);
22. Il reato di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del D.Lgs 231/2001).

Altre fattispecie di Reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001.

## 1.2. L'adozione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto 231 introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora la società dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto 231 prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le Attività Sensibili di commissione dei Reati Presupposto;
- Prevedere o fare rinvio a specifici protocolli che regolino la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;
- Individuare le risorse finanziarie idonee ad implementare un sistema di organizzazione tale da prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- Prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

- Configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## Capitolo 2 - Adozione del Modello da parte di OMAV S.P.A.

### 2.1. Adozione del Modello

OMAV S.p.A. è una società fondata nel 1952 attiva nella produzione e commercializzazione di linee complete di estrusione di alluminio, prodotti caratterizzati da un elevato contenuto tecnologico e innovativo. La sede amministrativa della Società è situata a Rodengo Saiano (Brescia). OMAV S.p.A., da settembre 2020, è interamente detenuta dalla società SMS Group S.p.A., ed è soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di SMS GROUP GMBH.

Il Gruppo SMS ha una struttura regionale per le vendite e l'esecuzione dei progetti; le società del gruppo sono dunque suddivise in cinque regioni, a seconda della propria collocazione geografica.

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione della propria attività, a tutela della propria responsabilità, della propria immagine e dei propri azionisti, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione del presente Modello, aggiornato alla normativa vigente, alla giurisprudenza e alle buone prassi aziendali in materia di Decreto 231.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, la Società ha affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tutte le Attività Sensibili devono pertanto essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle procedure e *policy* aziendali e alle regole contenute nel Codice di Condotta del Gruppo SMS "Code of Conduct SMS GmbH" (di seguito indicato anche, per semplicità, come "Codice Etico" o "Codice di Condotta") a cui il presente Modello fa rinvio o riferimento.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001) le modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza.

### 2.2. Le Linee Guida

Nella predisposizione del presente Modello, OMAV si è ispirata alle Linee Guida elaborate da Confindustria (nella loro versione aggiornata nel 2021). I punti fondamentali individuati dalle Linee Guida possono essere così sintetizzati:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:

- Codice Etico del Gruppo SMS;
- Organizzazione aziendale;
- Procedure aziendali ed istruzioni operative;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo e gestione;
- Comunicazione e formazione.

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

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- Documentazione dei controlli;
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio;
- Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - (i) Autonomia e indipendenza;
  - (ii) Professionalità;
  - (iii) Continuità di azione;
  - (iv) Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

### 2.3. Il Modello 231: funzione

Scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e flussi informativi, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di Reato contemplate dal Decreto 231.

In linea generale, il sistema organizzativo della Società si attiene ai requisiti essenziali di chiarezza, formalizzazione, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per ciò che concerne l'attribuzione di responsabilità, rappresentanza, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di "as-is analysis", in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Per ciò che concerne specificamente il presente Modello, una volta individuate le Attività Sensibili della Società attraverso la preliminare analisi dei rischi aziendali, lo stesso si propone come finalità quelle di:

- sensibilizzare tutti i Destinatari del Modello (così come indicati nel capitolo 2, par. 2.6) e diffondere a tutti i livelli della Società le regole comportamentali e le procedure istituite;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni *ivi* riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

### 2.4. La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche, suddivise in differenti fasi qui di seguito descritte, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi adeguato e ispirato, oltre che alle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida e alle buone prassi aziendali.

#### A. *Identificazione delle Attività Sensibili attraverso l'esame documentale e le interviste*

- Esame preliminare della documentazione aziendale, tra cui a titolo esemplificativo: visura camerale, procedure operative, *policy* aziendali, ecc.
- Interviste ai soggetti chiave della struttura aziendale mirate all'approfondimento delle Attività Sensibili e del controllo sulle stesse (es. Area Finanza, Area Controllo di Gestione, Ufficio Legale, Area Risorse Umane, Area Commerciale, Area Ricerca e Sviluppo, ecc.)

#### B. *Definizione del documento di As is e Gap Analysis*

- Sulla base dell'analisi sopra descritta, la Società ha individuato le proprie Attività Sensibili relativamente alla situazione aziendale esistente (*as-is analysis*), nonché le azioni di miglioramento (*gap analysis*) da attuare nell'ambito delle stesse al fine di pervenire alla definizione del Modello.

#### C. *Predisposizione del Modello*

Il presente Modello è così composto:

- Una "Parte Generale", contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;
- Le "Parti Speciali" contenenti regole e principi di comportamento finalizzati a prevenire le singole fattispecie di reato ritenute rilevanti ad esito delle attività di risk assessment:
  1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (di cui agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001), inclusi i reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (di cui all'art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001)Eti

2. Reati informatici (di cui all'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001);
3. Reati contro l'industria e il commercio (di cui all'art. 25-bis1 del D.Lgs. 231/2001), incluso il reato di Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali e contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (di cui all'art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001);
4. Reati Societari (di cui all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, con l'esclusione del reato di corruzione tra privati);
5. Delitti contro la personalità individuale (di cui all'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001);
6. Reati in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001);
7. Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (di cui all'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001);
8. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (di cui all'art. 25 novies del D.Lgs. 231/2001);
9. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (di cui all'art.25 decies del D.Lgs. 231/2001);
10. Reati ambientali (di cui all'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001).
11. Reati tributari (di cui all'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001)

Le singole Parti Speciali hanno l'obiettivo di garantire che tutti i Destinatari, per quanto di loro competenza, adottino le regole di condotta *ivi* previste al fine di impedire il verificarsi dei reati nelle stesse considerati.

In particolare, le singole Parti Speciali hanno la funzione di:

- Dettagliare i principi procedurali che i Destinatari, per quanto di loro competenza sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- Fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle diverse funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste dal Modello.

## 2.5. Modifiche e integrazioni del Modello

Le modifiche e integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso va acquisito il parere dell'Organismo di Vigilanza prima dell'approvazione della modifica.

Le proposte di modifica e integrazione del Modello potranno essere presentate dall'ODV anche sulla base delle indicazioni provenienti dai responsabili delle singole aree aziendali.

## 2.6. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono ai seguenti soggetti:

- a. tutti gli Esponenti Aziendali e o ogni altra persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione e controllo della Società;
- b. tutte le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società stessa;
- c. tutti i Dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra, inclusi gli stagisti;
- d. limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Collaboratori Esterni e, in genere, a tutti coloro che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società.

I soggetti sopra indicati sono definiti collettivamente i "Destinatari".

I contenuti del Modello sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Capitolo 5 della presente Parte Generale. I Destinatari sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

## Capitolo 3 - Regole Generali di Comportamento

### 3.1. Il sistema in linea generale

Nell'espletamento delle Attività Sensibili i Destinatari devono rispettare le regole di comportamento previste dal presente Modello e quelle indicate nelle singole Parti Speciali.

Oltre al presente Modello, i Destinatari - ciascuno nella misura al medesimo applicabile commisurata all'attività svolta - devono in primo luogo conoscere e rispettare:

- Lo Statuto sociale;
- Ogni altra normativa interna relativa al sistema di Corporate Governance, al sistema di controllo interno e di reporting adottato dalla Società (es. policy e procedure aziendali o di gruppo, flussi informativi, ecc.);
- Il Codice Etico

Le regole, le policy, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti a conoscere e rispettare.

Tali regole, policy, procedure e principi qualora abbiano un'attinenza diretta o anche indiretta con la disciplina delle Attività Sensibili (o siano in qualsiasi modo collegati alle aree a rischio) si intendono qui richiamati a far parte del Modello della Società.

Gli Esponenti Aziendali e i Dipendenti devono essere periodicamente aggiornati sulle procedure operative adottate per la prevenzione dei Reati, così come ai Collaboratori Esterni della Società dovrà essere resa nota l'adozione del Modello nella sua versione sempre aggiornata i cui principi, tramite apposite clausole contrattuali, dovranno essere rispettati quali obblighi contrattuali.

### 3.2 Le procedure aziendali

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di conoscibilità all'interno della Società e di chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri. Nelle aree di attività della Società nelle quali sia stato ritenuto opportuno procedere all'implementazione di procedure interne formalizzate, le stesse devono quindi rispettare le seguenti regole di carattere generale:

- Adeguato livello di formalizzazione, mantenendo traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- Separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- Evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili.

In particolare, in conformità all'art. 6 del Decreto, il sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società deve prevedere, in relazione ai reati da prevenire:

- Principi procedurali specifici (formalizzati eventualmente attraverso apposite procedure) finalizzati a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società;
- L'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Detti principi procedurali specifici sono costantemente aggiornati, anche su proposta o segnalazione dell'ODV.

L'ODV verifica che le procedure eventualmente adottate siano idonee al rispetto dei principi contenuti nel Modello, segnalando, ove necessario, le possibili modifiche o integrazioni che si rendessero opportune per garantire l'efficace attuazione del Modello.

## Capitolo 4 - L'Organismo di Vigilanza

### 4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. b del Decreto 231, condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto 231, la Società ha nominato l'Organismo di Vigilanza, optando per una composizione collegiale del medesimo.

Le regole circa il funzionamento, la nomina e la durata dell'ODV sono contenute nel Regolamento adottato dall'ODV nell'esercizio dei propri poteri di organizzazione.

### 4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'ODV devono possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della propria condotta.

La Società, pertanto, nella scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza deve valutare i seguenti elementi:

- a. Autonomia e indipendenza. Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'ODV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (i.e. il Consiglio di Amministrazione). In sede di nomina dell'ODV, la sua autonomia è assicurata tra l'altro dall'obbligo, in capo al Consiglio di Amministrazione di OMAV, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, su proposta dell'ODV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre in totale autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento della propria funzione (es. consulenze specialistiche, ecc.).  
L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'ODV non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.
- b. Onorabilità e cause di ineleggibilità. Non possono essere eletti membri dell'ODV e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:
  - Coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
  - Coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia";
  - Coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale o, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
    - Per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo e della liquidazione coatta amministrativa);
    - A pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 codice penale, i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 codice penale);

- Per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  - Alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
  - In ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01;
- Coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D.Lgs. n. 58/1998).
- c. Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale. L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio. È necessario, pertanto, che all'interno dell'ODV siano presenti soggetti cumulativamente in possesso di professionalità adeguate in materia legale, economica e di controllo e gestione dei rischi aziendali.
- L'ODV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in specifiche materie giuridico-legali (come, ad esempio, quelle penalistiche), di organizzazione aziendale e finanza.
- In particolare, l'ODV sarà in possesso di adeguate competenze specialistiche quali:
- Conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
  - Conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle condotte suscettibili di configurare ipotesi di reato;
  - Capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
  - Conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".
- d. Continuità d'azione. L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. Ne cura inoltre l'attuazione assicurandone il costante aggiornamento. L'ODV non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

A tal riguardo:

- Le attività poste in essere dall'ODV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
- L'ODV ha libero accesso presso tutte le funzioni di OMAV - senza necessità di alcun consenso preventivo - al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231;
- L'ODV si può avvalere - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero, come sopra indicato, di consulenti esterni.

Il C.d.A. valuta, prima dell'insediamento dell'ODV e, successivamente a tale insediamento, con cadenza periodica, la sussistenza dei menzionati requisiti professionali e personali in capo ai suoi componenti. A tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti - nel corso della relativa riunione del Consiglio di Amministrazione - adeguate informazioni in merito alla presenza dei requisiti sopra indicati, anche allegando il *curriculum vitae* di ciascun componente al relativo verbale.

### 4.3. Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'ODV della Società è affidato il compito di:

- Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- Verificare l'idoneità e l'efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società ed ai suoi eventuali mutamenti;
- Curare l'aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni strutturali e alle novità legislative e giurisprudenziali.

Su un piano più operativo è affidato all'ODV della Società il compito di:

- Verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- Sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- Verificare il rispetto degli *standard* di comportamento e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;
- Riferire periodicamente al C.d.A. (con periodicità non superiore a sei mesi), circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- Promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli *standard* di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- Promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli *standard* cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- Fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello; assicurare l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni, comprese le segnalazioni, rilevanti in merito al rispetto del Modello;
- Effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni (anche a sorpresa) mirate su determinate operazioni e atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Attività Sensibili individuate; a tal proposito, l'ODV predispone semestralmente un piano della propria attività per il semestre successivo che sarà comunicato preventivamente al Consiglio di Amministrazione;
- Segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- Formulare proposte all'organo amministrativo e/o alle funzioni interessate, di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:
  - Significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - Significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - Modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;
  - Modifiche normative;
- Curare, in caso di controlli, ispezioni, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva fornendo loro adeguato supporto informativo;
- Introdurre, se necessario e fermo restando quanto previsto nel presente documento, altre regole operative relative, ad esempio, alla cadenza delle proprie riunioni, alle eventuali specifiche mansioni affidate ai singoli componenti ovvero alla gestione delle informazioni acquisite nell'esercizio dell'incarico.

Tutte le attività poste in essere dall'ODV, nello svolgimento dei suoi compiti, non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando il potere di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato affidato al C.d.A., cui risale la responsabilità ultima dell'osservanza degli obblighi derivanti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Per tutto ciò che attiene al funzionamento dell'ODV si fa rinvio al Regolamento dell'Organismo stesso.

Nello svolgimento della propria attività di verifica e controllo, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto delle singole funzioni aziendali (ovvero di consulenti esterni) a seconda del settore di operatività di volta in volta sottoposto a controllo, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Nel corso delle verifiche e ispezioni, all'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Con riguardo all'oggetto delle verifiche, le stesse potranno distinguersi in:

- Verifiche sugli atti: ossia sugli atti e contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società;
- Verifiche sulle procedure: ossia sull'effettivo funzionamento del presente Modello e delle procedure dallo stesso richiamate con le modalità stabilite dall'ODV, nonché il grado di consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto 231, con interviste a campione.

Tutte le verifiche effettuate sono verbalizzate ed entrano a far parte della relazione semestrale sottoposta al Consiglio di Amministrazione.

#### 4.4. Reporting dell'ODV nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza informerà il C.d.A. e il Collegio Sindacale in ordine all'attività svolta:

- mediante relazioni semestrali;
- ogni qual volta se ne presenti e ravvisi la necessità e/o opportunità.

Le suddette relazioni dovranno contenere il resoconto dell'attività svolta nel corso del semestre, l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate, gli interventi correttivi e migliorativi pianificati, e il loro stato di realizzazione, il resoconto delle spese sostenute e la necessità di reintegro del budget per l'anno a venire, le segnalazioni pervenute e le eventuali sanzioni per inosservanza del Modello comminate, nonché il piano delle attività di verifica e controllo che l'Organismo di Vigilanza intende svolgere nel semestre successivo.

L'ODV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal C.d.A. e potrà a sua volta fare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello.

Di ogni adunanza dell'ODV con il C.d.A. o singoli consiglieri dovrà rimanere evidenza scritta conservata tra gli atti della Società.

#### 4.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto 231 impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello, nonché per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti dai Destinatari del Modello (come individuati nel capitolo 2 par. 6) e riguarda fatti o comportamenti di cui sono a diretta conoscenza o di cui sono venuti a conoscenza tramite comunicazione altrui. Pertanto, ogni comportamento o evento che possa integrare un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione deve essere immediatamente segnalato all'Organismo di Vigilanza.

In generale, l'Organismo di Vigilanza deve essere avvisato nei casi di:

- commissione o tentativo di commissione di condotte illecite previste dal Decreto Legislativo che possono integrare le fattispecie di reato presupposto inviate come applicabili alla Società,
- eventuali violazioni alle modalità comportamentali ed operative fissate nel Modello;
- verifica di qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto Legislativo;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema, evidenziando le esigenze emergenti.

Inoltre, al termine di ogni Parte Speciale sono individuati dei flussi informativi *ad hoc* a carico di soggetti specificamente individuati. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi definiti nel dettaglio delle Parti Speciali del Modello Organizzativo o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza.

#### 4.6. Modalità di segnalazione

Eventuali segnalazioni/flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza devono essere indirizzate ai seguenti recapiti:

Organismo di Vigilanza di OMAV S.p.A.  
c/o  
OMAV S.p.a. Via Stacca, 2 - 25050 Rodengo Saiano (BS)  
oppure  
odv@omav.com

Tali canali di segnalazione, nonché le modalità di gestione delle segnalazioni stesse, garantiscono la protezione della riservatezza dell'identità del segnalante.

L'indirizzo di posta elettronica e la corrispondenza indirizzata all'Organismo di Vigilanza sono accessibili esclusivamente ai membri dell'organismo stesso.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e fondate su elementi di fatto. L'Organismo di Vigilanza non è tenuto a gestire segnalazioni che si fondino su mere voci o sospetti o che siano talmente generiche da non consentire l'avvio di una indagine.

Le modalità di segnalazione sono rese note a tutto il personale della Società, a tutti i membri degli organi sociali e alla società di revisione.

Le segnalazioni ricevute da altre funzioni aziendali o da altri organismi di controllo della Società riguardanti comportamenti che potrebbero integrare uno dei reati presupposto del Decreto o una violazione del Modello devono essere immediatamente inoltrate all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dalle procedure interne. La mancata tempestiva trasmissione all'Organismo di Vigilanza di dette segnalazioni costituisce violazione al presente Modello ed è passibile di sanzione disciplinare ai sensi del capitolo 6.

#### **4.7. Gestione delle segnalazioni**

L'Organismo di Vigilanza prende in carico la Segnalazione per la necessaria istruttoria. Il Presidente dell'OdV, a conclusione degli accertamenti, informa tramite mail il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

Se indispensabile, l'OdV richiede chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

L'OdV, verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compresa l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante.

L'OdV, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della Segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza e di colpa grave o dolo, di archiviare la segnalazione e di trasmettere l'informativa alla Direzione del Personale per il procedimento disciplinare.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, l'OdV gestisce la Segnalazione coinvolgendo anche i soggetti terzi competenti - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- il vertice aziendale e/o il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, sempre con l'adozione delle necessarie cautele per tutelare la riservatezza del Segnalante;
- la Direzione del Personale, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- eventualmente l'Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza.

I dati e i documenti oggetto della Segnalazione vengono conservati a norma di legge.

#### **4.8. Obblighi di riservatezza**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a operazioni strategiche della Società o del Gruppo o a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'ODV si astengono altresì dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

#### **4.9. Raccolta e conservazione delle informazioni.**

Ogni informazione raccolta e ogni *report* ricevuto o preparato dall'ODV è conservato in un apposito archivio tenuto dall'ODV in formato cartaceo e/o elettronico per un periodo da considerarsi congruo in relazione alle attività da svolgere

#### **4.10. Segnalazioni Whistleblowing**

Nel rispetto della disciplina approntata dal d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, la Società ha implementato un canale di gestione interna delle segnalazioni di violazioni o potenziali violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea. Il funzionamento del canale di gestione, gli obblighi del gestore in caso di ricezione di una segnalazione, le garanzie in materia di protezione dei dati personali e i concetti rilevanti sono disciplinati dalla "Procedura per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing)".

In particolare:

- la Procedura definisce i concetti di “violazione”, “segnalazione”, “segnalante”, rilevanti ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, in conformità alla normativa medesima;
- la Società si è dotata di un *tool* telematico, attraverso il quale sarà possibile per i segnalanti trasmettere le segnalazioni orali o scritte o, nell'impossibilità di trasmissione immediata della segnalazione orale, prendere un appuntamento con il soggetto incaricato di ricevere la segnalazione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza e contro ogni forma di ritorsione in relazione alla segnalazione;
- le segnalazioni potranno effettuarsi, a scelta del segnalante, anche tramite comunicazione da inviarsi agli indirizzi indicati nel paragrafo 4.6, tuttavia tali segnalazioni non saranno assoggettabili alla disciplina di cui al d.lgs 24/23;
- il soggetto attualmente incaricato di ricevere la segnalazione e di darvi seguito (istruttoria, archiviazione ed eventuale trasmissione al Consiglio d'Amministrazione) è un Organismo plurisoggettivo condiviso con la società controllata Hydromec S.r.l.;
- una copia della Procedura sarà sempre a disposizione dei dipendenti della Società, in forma cartacea all'interno delle bacheche aziendali ed in forma digitale, nell'apposito portale. La Procedura è comunicata a cura della Società ai potenziali segnalanti non dipendenti della Società mediante pubblicazione sul sito internet della stessa.

La violazione delle previsioni della Procedura per la segnalazione di illeciti (“Whistleblowing”) costituirà presupposto di sanzione disciplinare al pari delle fattispecie descritte al Capitolo 6 di seguito.

## Capitolo 5 - La Formazione e la diffusione del Modello

### 5.1. Formazione e informazione degli Esponenti Aziendali e dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di OMAV garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta *ivi* contenute nei confronti degli Esponenti Aziendali e di tutti i Dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia che si tratti di risorse già presenti in azienda, sia che si tratti di quelle da inserire. Il livello di formazione e informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con l'Area Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale: l'adozione del presente Modello è comunicata a tutti gli Esponenti Aziendali e Dipendenti al momento della sua adozione.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un kit informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione: finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Dipendenti ed Esponenti Aziendali, del livello di rischio dell'attività in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati reati. In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati per il pieno rispetto del dettato del Decreto 231 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso. La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'Area Risorse Umane, che ne relaziona all'ODV.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel Capitolo 6 del presente Modello.

### 5.2. Informazione ai Consulenti, Fornitori e Agenti

I Consulenti, Fornitori e Agenti devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di OMAV che il loro comportamento sia conforme alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

In occasione dell'instaurarsi di un nuovo rapporto con Consulenti, Agenti e Fornitori, la Società:

1. Informerà la controparte in merito al proprio impegno a svolgere la propria attività aziendale in modo lecito e nel pieno rispetto dei principi previsti dal D.Lgs. 231/2001;
2. Chiederà alla controparte di tenere, a sua volta, condotte conformi ai principi previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dal Modello;
3. Prevedrà l'obbligo di informare la Società di qualsiasi atto o fatto, verificatosi nell'ambito delle attività aziendali compiute nell'interesse o vantaggio di OMAV, che possa configurare un reato di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché l'obbligo di comunicare qualsiasi coinvolgimento in procedimenti ex D.Lgs. 231/2001 o la condanna per reati di cui al medesimo Decreto 231;
4. Si riserverà il diritto di risolvere il rapporto nel caso in cui la controparte sia indagata o condannata ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per il compimento di Reati presupposto o comunque nel caso in cui vi sia una accertata violazione delle disposizioni contrattuali previste in tal senso.

## Capitolo 6 - Sistema Sanzionatorio

### 6.1. Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'ODV e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, primo comma, lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

Il presupposto ulteriore per l'effettività del Modello è che ogni ipotesi di violazione sia portata all'attenzione dell'ODV e riceva un adeguato seguito.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito di un procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde quindi del tutto dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. Il sistema disciplinare non solo è autonomo rispetto all'eventuale azione penale, ma anzi deve rimanere su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale ed amministrativo. Nel caso in cui la Società preferisca comunque attendere l'esito del giudizio penale, essa potrà ricorrere all'istituto dell'allontanamento temporaneo dal servizio del Dipendente e rinviare alle risultanze anche non definitive del giudizio penale l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare.

L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica né modifica ulteriori, eventuali conseguenze civilistiche o di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto. Ogni violazione o elusione del Modello o delle procedure di attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'ODV, ferme restando le procedure e i provvedimenti disciplinari che restano di esclusiva competenza del titolare del potere disciplinare.

Tutti i Destinatari del Modello hanno il dovere di effettuare le segnalazioni di cui al paragrafo precedente.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione, per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello e delle procedure prima richiamate.

### 6.2. Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti (soggetti al CCNL applicato da OMAV) delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

#### *A. Dipendenti che rivestono la qualifica di impiegati e operai*

I provvedimenti sanzionatori irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato da OMAV, ossia:

- Ammonizione verbale o scritta;
- Multa (nei limiti stabiliti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti);
- Sospensione dal servizio e dal trattamento economico (nei limiti stabiliti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti);
- Licenziamento (nei casi previsti dalla legge nonché in quelli previsti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti).

Restano ferme - e s'intendono qui richiamate - tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal Contratto Collettivo applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

- Violazione, da parte del Dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'ODV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- Violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- Adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati anche se poi non effettivamente commessi;
- Adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

#### *B. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti*

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla Legge nonché dal CCNL applicabile.

Più in particolare, in relazione alla gravità del comportamento commesso, potranno essere comminate le seguenti sanzioni:

- Richiamo verbale da parte del C.E.O., per le ipotesi in cui il dirigente non si sia attenuto scrupolosamente alle indicazioni contenute nel presente Modello;
- Richiamo scritto, per le ipotesi di maggior gravità rispetto a quelle di cui al punto precedente (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la mancata partecipazione alle/effettuazione delle - senza giustificazione - attività formative, mancato rispetto dei flussi informativi indicati nel presente Modello, ecc.) con comunicazione del C.E.O.;
- Licenziamento, per le ipotesi di gravità tale da non suggerire la prosecuzione del rapporto, con decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione o da persona dallo stesso delegata.

### **6.3. Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'ODV, previa comunicazione da darsi al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, informa l'Assemblea dei Soci, la quale procederà come segue:

- Valuterà la problematica oggetto della segnalazione nell'ambito di una riunione dell'Assemblea dei Soci stessa che, in base alla gravità della violazione del Modello di cui sia stato informato, potrà essere convocata *ad hoc*;
- All'esito della valutazione, l'Assemblea dei Soci deciderà se non dar seguito alla segnalazione ovvero adottare gli opportuni provvedimenti;
- Le delibere dell'Assemblea dei Soci dovranno essere adottate con l'astensione del/degli interessato/i.
- In ogni caso, i Sindaci, valutata la gravità della violazione, potranno comunicare le irregolarità verificatesi alle Autorità competenti.

È fatta salva, in ogni caso, la possibilità per la Società di rivalersi per ogni danno, anche di immagine, e/o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti in violazione del presente Modello.

### **6.4. Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o gli amministratori informa il Consiglio di Amministrazione, il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **6.5 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato sanzionato dal Decreto 231 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

# Parti Speciali

(...omissis...)