

**OFFICINE MACCAFERRI
ITALIA S.R.L.
MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
D.LGS. 231/2001**

PARTE GENERALE

Edizione n. 1 – 31.10.2025

Sommario

Definizioni	3
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	7
1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti	7
1.2 I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della normativa	9
1.3 L'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto	10
1.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo alla società	11
1.5 Modalità operative seguite per lo sviluppo del Modello	13
1.6 Individuazione delle aree e processi aziendali a potenziale “rischio - reato”	13
1.5 Principi generali di controllo	14
2. Il Modello della Società	15
2.1 Premessa - La Società e l'Organizzazione	15
2.2 Struttura del Modello	17
2.3 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione e con l'aggiornamento del Modello	17
2.4 Destinatari del Modello	19
2.5 La costruzione e l'aggiornamento del Modello	19
2.6 Approvazione del Modello, sue modifiche ed integrazioni	20
2.7 Il Codice Etico	21
3. L'Organismo di Vigilanza	21
3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	21
3.2 Cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza	23
3.3 Poteri e Compiti dell'Organismo	25
3.4 Collaboratori dell'Organismo di Vigilanza	27
3.5 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza	28
3.6 I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di vigilanza	28
3.7. Le segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (<i>Whistleblowing</i>)	29
3.8. Rapporti con gli Organismi di Vigilanza delle altre Società del Gruppo	30
4. Diffusione del Modello e attività di formazione	30
4.1 Disposizioni generali	30
4.2 Comunicazione iniziale	30
4.3 Formazione del personale	31
4.4 Informativa ai “Terzi Destinatari”	31
5. Sistema Disciplinare	32
5.1 Profili generali	32
5.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	33
5.3 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non Dirigenti	34

OFFICINE MACCAFERRI ITALIA S.r.l.

5.4 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti	35
5.5 Sanzioni nei confronti di Amministratori.....	36
5.6 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	36
5.7 Sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari	36
6. Procedimento sanzionatorio	37

Definizioni

Oltre alle eventuali definizioni altrove specificate nel presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, i termini seguenti avranno il significato più avanti specificato.

Area/Attività a rischio: area/attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

Autorità di Vigilanza: si intende il Ministero dell'Economia e delle Finanze, la Consob, l'Antitrust, il Garante Privacy, la Banca d'Italia, l'ISVAP, la Guardia di Finanza, l'Agenzia delle Entrate, l'Agenzia delle Dogane, nonché ogni altra autorità di vigilanza eventualmente competente.

CCNL: Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro per i lavoratori del commercio Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dirigenti industria.

Codice Etico: il Codice Etico del Gruppo Maccaferri.

Collaboratori: soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione di Officine Maccaferri Italia S.r.l.

C.c.: Codice civile.

C.p.: Codice penale.

C.p.p.: codice di procedura penale.

Decreto (anche “D.Lgs. 231/2001”): il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, individuati al par. 2.5 della Parte Generale dello stesso (*id est*, i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti e i Terzi Destinatari).

Enti: le persone giuridiche, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ente pubblico: organismo di diritto pubblico che possiede congiuntamente i seguenti tre requisiti: a) è dotato di personalità giuridica; b) la sua attività è finanziata in modo maggioritario ovvero soggetta al controllo o alla vigilanza da parte dello Stato o di altro ente pubblico territoriale o di organismo di diritto pubblico; c) è istituito per soddisfare esigenze di interesse generale, aventi carattere non industriale o commerciale.

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi in favore di Officine Maccaferri S.p.A.

Gruppo: la Società e le società controllate destinatarie delle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

Incaricato di un pubblico servizio: la persona che svolge le attività attinenti la cura di interessi pubblici o il soddisfacimento di bisogni di interesse generale assoggettati alla vigilanza di una Pubblica Amministrazione.

Modello: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Officine Maccaferri Italia S.r.l. ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

OMI (anche “Società”): Officine Maccaferri Italia S.r.l.

Organismo di Vigilanza (anche “Organismo”): Organismo di OMI dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull’adeguatezza, sul funzionamento, sull’osservanza del Modello nonché di curarne l’aggiornamento.

Pubblica Amministrazione: tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 300.

Pubblico Ufficiale: la persona che può formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi.

Segnalante: soggetto indicato nell’art. 5, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. n. 231/2001, come individuato nel par. 4 della Parte Generale del Modello, che effettua una Segnalazione ex D.Lgs. 24/2023.

Segnalato: soggetto che, all’interno della segnalazione ex D.Lgs. 24/2023 (Disciplina in materia di *Whistleblowing*), è individuato quale responsabile dell’illecito oggetto di segnalazione.

Segnalazione ex D.Lgs. 24/2023: comunicazione del Segnalante che ha ad oggetto un sospetto o la consapevolezza di un illecito commesso dal Segnalato, come definita nel par. 4.1. della Parte Generale del Modello.

Sistema Informatico: è il complesso degli elementi fisici (*hardware*) e astratti (*software*) che compongono un apparato di elaborazione.

Sistema telematico: è qualsiasi sistema di comunicazione in cui lo scambio di dati e informazioni viene gestito con tecnologie informatiche e di telecomunicazione.

Socio Unico: di Officine Maccaferri Italia S.r.l.

TUB: Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al D.Lgs. n. 385/1993.

OFFICINE MACCAFERRI ITALIA S.r.l.

TUF: Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al D.Lgs. n. 58/1998.

Le definizioni al singolare includono il plurale e viceversa; ove consentito, le definizioni al maschile implicano il femminile e viceversa.

OFFICINE MACCAFERRI ITALIA S.r.l.

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto (di seguito, "Soggetti Apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali. Rientrano in questa definizione i lavoratori subordinati, parasubordinati e i Collaboratori della Società di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto (di seguito, "Soggetti Sottoposti");
- persone che, pur non appartenendo alla Società, operano per conto o nell'interesse della stessa in forza di rapporti contrattuali in essere. Rientrano in questa definizione i consulenti, gli outsourcers, i fornitori, i distributori, gli agenti/procacciatori d'affari ed i partner commerciali (di seguito, "Terzi Destinatari").

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali (di seguito "**Convenzione/i**") a cui l'Italia aveva già da tempo aderito. Si allude, in particolare:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica. La responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile.

La normativa prevede, infatti, una responsabilità cd. "amministrativa" propria degli Enti a seguito della commissione di determinati reati (c.d. "**reati presupposto**") posti

in essere nel loro interesse o vantaggio di soggetti preposti, dipendenti o anche solo in rapporto funzionale con l’Ente stesso.

Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la relazione ministeriale al Decreto attribuisce al primo una valenza “soggettiva”, riferita cioè alla volontà dell’autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell’Ente), mentre al secondo una valenza di tipo “oggettivo”, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l’autore del reato, pur non avendo direttamente agito nell’interesse dell’Ente, realizzi comunque un vantaggio in suo favore).

Oltre all’esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il Decreto richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’Ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’Ente, di misure adeguate a prevenire la commissione dei reati. La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell’azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni reati, in modo tale da richiamare i soggetti interessati ad un maggiore controllo della regolarità e della legalità dell’operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l’interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico. Il comma 2 dell’art. 5 del Decreto delimita la responsabilità dell’Ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, viene commesso dall’autore perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell’art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un’attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui “*l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*”. Ove risulti prevalente l’interesse dell’autore rispetto a quello dell’Ente, sarà possibile un’attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l’Ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell’illecito.

Nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l’Ente sarà totalmente esonerato da responsabilità. La responsabilità dell’Ente può ricorrere anche se il reato presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell’art. 26 del Decreto), vale a dire quando l’autore compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l’azione non si compie o l’evento non si verifica.

1.2 I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della normativa

Ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa dell’Ente rilevano solo le fattispecie di reato specificamente indicate nel Decreto e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le “famiglie di reato” attualmente ricomprese nell’ambito di applicazione del Decreto, rimandando all’Allegato 1 “*I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001*” del presente per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

- **REATTI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CONTRO IL PATRIMONIO DELLO STATO O DI ALTRO ENTE PUBBLICO O DELL’UNIONE EUROPEA** (artt. 24 e 25 del Decreto)
- **REATTI INFORMATICI E DI TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI** (art. 24-bis del Decreto)
- **DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA** (art. 24-ter del Decreto)
- **FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO** (art. 25-bis del Decreto)
- **DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA ED IL COMMERCIO** (art. 25-bis 1 del Decreto)
- **REATTI SOCIETARI** (art. 25-ter del Decreto)
- **REATTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL’ORDINE DEMOCRATICO** (art. 25-quater del Decreto)
- **PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITARI FEMMINILI** (art. 25-quater n. 1 del Decreto)
- **REATTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE** (art. 25-quinquies del Decreto)
- **REATTI DI ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E DI MANIPOLAZIONE DI MERCATO** (art. 25-sexies del Decreto)
- **OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO** (art. 25-septies del Decreto)
- **RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÈ AUTORICICLAGGIO** (art. 25-octies del Decreto)
- **DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI** (art. 25-octies.1 del Decreto)

- **REATI TRANSNAZIONALI** (l. 146/2006, art. 10)
- **REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONI DEL DIRITTO D'AUTORE** (art. 25-novies del Decreto)
- **DELITTI CONTRO L'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA** (art. 25-decies del Decreto)
- **REATI AMBIENTALI** (art. 25-undecies del Decreto)
- **DELITTO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI STATI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE** (art. 25-duodecies del Decreto)
- **RAZZISMO E XENOFOBIA** (art. 25-terdecies del Decreto)
- **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 Decreto)
- **REATI TRIBUTARI** (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)
- **CONTRABBANDO** (art. 25-sexiesdecies del Decreto)
- **DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE** (art. 25-septiesdecies del Decreto)
- **RICICLAGGIO DEI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI** (art. 25-duodecovies del Decreto)

1.3 L'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono:

- sanzioni pecuniarie,
- sanzioni interdittive,
- confisca del prezzo o del profitto del reato,
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote» il cui importo varia da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. Il giudice penale, nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse, stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie da irrogare all'Ente.

Le **sanzioni interdittive**, che limitano notevolmente la libertà di azione dell'Ente, possono essere applicate all'Ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito

amministrativo che da esso dipende, nell’ipotesi in cui si ravvisi l’esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell’Ente, nonché il pericolo di reiterazione dell’illecito. Si traducono nell’interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell’eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l’Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell’Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell’acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell’acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirs al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all’Ente è applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata mediante affissione nel comune ove l’Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

1.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo alla società

Il Decreto prevede, all’articolo 6, che gli enti non rispondano del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da uno dei Soggetti Apicali qualora siano in grado di provare:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;

- di aver affidato ad un proprio organismo (l’Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento;
- che la commissione del reato da parte dei Soggetti Apicali si è verificata solo a seguito dell’elusione fraudolenta del predisposto Modello di organizzazione e gestione;
- che la commissione del reato non è stata conseguente ad una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l’Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inoservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l’Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Infatti, ai sensi dell’articolo 7 del Decreto, nell’ipotesi in cui il reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente sia commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto Apicale, l’adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l’Ente, se la persona ha compiuto un atto in deroga alle regole di comportamento e di controllo disciplinate nel Modello stesso.

Ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l’adozione di un Modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l’Ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatisi.

Il Modello adottato deve quindi prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività dell’Ente nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni in cui vi è il rischio di commissione di un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.

Nel Decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli.

Segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.5 Modalità operative seguite per lo sviluppo del Modello

Per la costruzione e il successivo aggiornamento del Modello, la Società ha effettuato la mappatura delle aree e delle attività a rischio, che ha preso avvio dall’analisi della documentazione disponibile e da approfondimenti, effettuati tramite intervista ai responsabili aziendali.

Obiettivo delle interviste è stato quello di individuare, secondo quanto previsto dalle “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo” redatte da Confindustria (di seguito anche “Linee Guida”), le aree potenzialmente a rischio, in via diretta o strumentale, di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

Le interviste sono state altresì finalizzate ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto, all’importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati.

Sulla base della mappatura di cui sopra è stata effettuata un’analisi volta a verificare l’attitudine del sistema dei controlli esistente a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati, dopo le interviste e le analisi effettuate, in un documento denominato “Risk Assessment ex D.Lgs. 231/2001 di Officine Maccaferri Italia S.r.l.”.

1.6 Individuazione delle aree e processi aziendali a potenziale “rischio - reato”

Conformemente a quanto previsto dall’art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 si riportano le aree di attività e i processi aziendali individuati come a “rischio - reato” (a seguito delle attività di “mappatura delle attività a rischio”, descritte al precedente paragrafo 1.2), ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione di reato. In particolare, sono stati identificati i seguenti ambiti di rischiosità nella gestione dei seguenti processi:

Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza; Amministrazione, Finanza e Controllo;

Gestione degli acquisti;

Gestione delle risorse umane;

Gestione degli affari legali e societari;
Gestione delle attività di marketing e comunicazione;
Gestione dei sistemi informativi;
Gestione delle certificazioni;
Gestione delle attività di business.

In tali aree di attività si sono ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione dei reati indicati negli artt. 24 “*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture*”, 24-bis “*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*”, 24-ter “*Delitti di criminalità organizzata*”, 25 “*Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione*” 25-bis “*Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*”, 25-bis co.1 “*Delitti contro l'industria e il commercio*”, 25-ter “*Reati societari*”, 25-quater “*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*”, 25-quinquies “*Delitti contro la personalità individuale*”, 25-septies “*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*”, 25-octies “*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*”, 25-octies.1 “*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori*”, 25-novies “*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*”, 25-decies “*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*”, 25-undecies “*Reati ambientali*”, 25-duodecies “*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*”, 25-quinquiesdecies “*Reati tributari*”, 25-sexiesdecies “*Contrabbando*” del Decreto, nonché all’art. 10 di cui alla Legge 146/2006, 25-septiesdecies “*Delitti contro il patrimonio culturale*”, 25- duodecimes “*Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*”.

Relativamente alle restanti fattispecie di reato, la cui configurabilità nell’interesse o vantaggio della Società è stata valutata essere remota, la Società ha ritenuto sufficienti i presidi riportati nel Codice Etico; in particolare, i reati cui ci si riferisce sono i seguenti:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);

Si evidenzia che alcune delle attività di cui sopra sono gestite, in forza di specifico Contratto di service, da risorse afferenti alla Capogruppo Officine Maccaferri S.p.A.

1.5 Principi generali di controllo

Nella definizione del Modello è posta particolare attenzione nel disegno e successiva gestione dei processi operativi, al fine di garantire ragionevolmente:

- la separazione dei compiti attraverso una distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- che le conoscenze e le competenze professionali disponibili nell'organizzazione siano periodicamente valutate al fine di accertare la loro congruità rispetto agli obiettivi assegnati;
- che i processi operativi siano tracciabili e corredati di adeguata documentazione (cartacea e/o informatica) al fine di consentire, in qualunque momento, la verifica del processo stesso in termini di congruità, coerenza, responsabilità e rispetto delle regole prestabilite, anche in ottemperanza alle norme in vigore;
- che i processi e operazioni predefinite siano misurati con criteri oggettivi, parametri obiettivi e il flusso consuntivo dei dati inerenti sia regolato in modo da permettere, periodicamente, la valutazione dell'efficienza dei processi stessi nel raggiungimento degli obiettivi prestabiliti;
- la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali; in particolare, l'accesso ai dati è consentito agli operatori muniti di adeguati poteri e profili e solo per quanto occorre all'espletamento dei compiti assegnati;
- che il Sistema di Controllo Interno posto in atto sia soggetto ad una continua attività di supervisione per valutarne efficacia ed efficienza e proporre i necessari adeguamenti.

2. Il Modello della Società

2.1 Premessa - La Società e l'Organizzazione

OMI ha per oggetto lo studio, la progettazione, la fabbricazione ed il commercio di soluzioni nel campo dell'ingegneria ambientale e civile finalizzate alla stabilizzazione e al rinforzo dei terreni, al controllo dell'erosione, al rinforzo di pavimentazioni e rilevati, all'impermeabilizzazione, al rivestimento di scarpate, anche a supporto di infrastrutture civili in settori di applicazione quali strade, ferrovie, fiumi, canali, discariche e protezioni costiere e nell'ambito di applicazione delle opere sotterranee.

La Società è presente sul territorio nazionale con la sede legale in Milano (MI) e una unità locale situata a Bologna (BO), ove sono svolte le attività di commercio all'ingrosso di materiali da costruzione.

La Società ha anche adottato e attuato il Manuale di Gestione della Qualità, conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

La Corporate Governance della Società

La Società ha una struttura organizzativa così composta: Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione, un Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione, Consigliere Delegato e un Organo di Controllo attualmente svolto dalla Società di Revisione esterna.

Il Gruppo Maccaferri

La Società è controllata al 100% da Officine Maccaferri S.p.A.

Nella sua veste di capogruppo, Officine Maccaferri S.p.A. accentra talune funzioni al servizio delle controllate/partecipate, fornendo servizi di assistenza gestionale di vario tipo in forza di appositi contratti di servizio, in materia di (i) Direzione Risorse umane; (ii) Direzione *Information Technology*; (iii) Direzione Affari Legali e Societari, (iv) Direzione Finanza e Tesoreria; (v) Direzione Affari Istituzionali e Comunicazione.

Relativamente ai processi di approvvigionamento, Officine Maccaferri Italia S.r.l., tramite l’Ufficio Acquisti gestisce l’acquisto di: (i) servizi di consulenza e prestazioni professionali, (ii) beni e servizi indiretti (e.g. Energy&Utilities, Noleggi, etc.), (iii) prodotti da società del Gruppo Maccaferri, (iv) prodotti da fornitori terzi.

Per quanto riguarda i processi e le attività *business*, la Società è impegnata in attività di commercializzazione dei prodotti del Gruppo che vengono svolte anche con il supporto di agenti e distributori. Le attività commerciali sono suddivise in:

- attività di “Prima vendita”: è un processo che ha lo scopo di promuovere i prodotti OMI. Si articola in due attività: i) proposte tecniche: la richiesta o la proposta di uno studio relativo all’applicazione dei prodotti venduti dall’organizzazione, proveniente o avente come finalità enti, progettisti ed organizzazioni, viene gestita dalla struttura tecnico/commerciale). Tale attività ha essenzialmente carattere promozionale e si può concretizzare in elaborati tecnici (disegni, relazioni, ecc.). In funzione della complessità dello studio, viene preparata una proposta su più elaborati (disegni, relazioni ecc.) che viene consegnata al cliente, al fine poter eventualmente effettuare una successiva valutazione economica. ii) Organizzazione convegni e seminari, partecipazione a commissioni, enti normatori. L’attività di organizzazione convegni consiste nel definire uno o più argomenti tecnici da presentare, organizzare l’evento (dalla documentazione alla logistica) ed infine verificare l’efficacia dell’iniziativa;

- attività di “Seconda vendita”: tale processo è il vero e proprio processo di vendita; esso mira a soddisfare le richieste dei clienti attraverso la vendita di prodotti. Attraverso l’attività commerciale l’azienda promuove sé stessa e quindi la propria organizzazione, i propri prodotti e servizi, crea contatti con i clienti, gestisce le richieste di nuovi prodotti ed elabora contratti e ordini.

Relativamente ai processi di marketing, la Società svolge attività di promozione, comunicazione e marketing tramite canali offline (e.g. cataloghi, fiere, congressi, pubblicazioni) e online (e.g. sito web, social media).

2.2 Struttura del Modello

Il presente Modello è stato adottato, con prima delibera del Consiglio di Amministrazione, in data **31.10.2025**.

Il Modello si compone di una Parte Generale e di più Parti Speciali, finalizzate al presidio delle attività a rischio di seguito individuate.

Nella Parte Generale vengono descritti i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/2001, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell’Organismo di Vigilanza, il sistema di comunicazione del Modello e la formazione del personale, nonché il sistema sanzionatorio ed il Codice Etico.

Le Parti Speciali hanno lo scopo di definire le regole di gestione e i principi di comportamento che tutti i Destinatari del Modello adottato dalla Società dovranno seguire al fine di prevenire, nell’ambito delle specifiche attività ivi svolte e considerate “a rischio”, la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nonché di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

È demandato al Consiglio di Amministrazione della Società di integrare il presente Modello, mediante apposite delibere, con ulteriori Parti Speciali o con l’aggiornamento di quella attualmente esistente qualora, per effetto di modifiche organizzative o legislative nel frattempo intervenute, risulti ampliato o comunque modificato il novero dei reati-presupposto rilevanti ai fini dell’applicazione del Decreto o le attività svolte dalla Società.

2.3 Obiettivi e finalità perseguiti con l’adozione e con l’aggiornamento del Modello

La Società è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell’importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato e idoneo a prevenire la commissione di reati previsti dal Decreto.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per permettere una efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per assicurare un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali e per garantire l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di natura sanzionatoria e repressiva.

Scopo del Modello è pertanto la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo *ex ante* che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati di cui al Decreto, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

L'adozione delle procedure contenute nel presente Modello deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche nell'ipotesi in cui quest'ultima potrebbe, in via teorica, trarre un vantaggio da una simile condotta; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, l'adozione delle procedure del Modello deve consentire alla Società di poter intervenire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del reato-presupposto.

Con l'adozione del Modello e con il conseguente aggiornamento, inoltre, la Società si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. aree sensibili, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli tali soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale ed ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- migliorare la governance societaria e l'immagine della Società.

La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria in materia, aggiornate a giugno 2021.

In coerenza con il Codice di Etico adottato dalla Società il Modello individua le regole e le procedure che devono essere rispettate da tutti i Destinatari, ossia da coloro che operano per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle Attività a rischio.

2.4 Destinatari del Modello

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati dai Soggetti Apicali, Soggetti Sottoposti e Terzi Destinatari.

Tutti i Destinatari devono rispettare quanto prescritto dal Modello, dalle leggi e dai regolamenti attualmente vigenti.

I Soggetti Apicali devono, in particolare:

- assicurare l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione dei Soggetti Sottoposti sul comportamento da tenere nello svolgimento dell'attività di competenza;
- rispettare il principio di trasparenza nell'assunzione di tutte le decisioni aziendali;
- svolgere funzioni di controllo e supervisione verso i Soggetti Sottoposti. Tale forma di controllo assume particolare rilievo nei confronti di coloro che operano con gli Enti Pubblici, con le Autorità di Vigilanza e con gli incaricati di pubblico servizio;
- risolvere il contratto con il soggetto Terzo Destinatario qualora si venga a conoscenza di comportamenti e/o procedimenti per i quali è prevista l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

Sono altresì tenuti al rispetto del Modello i consulenti e i fornitori, ai quali si ritengono estesi i principi e le regole di controllo contenuti nella Parte Speciale in relazione alla specifica area di attività nella quale sono chiamati a operare.

La Società non inizierà/proseguirà alcun rapporto d'affari con i soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal presente Modello e dal Codice Etico.

2.5 La costruzione e l'aggiornamento del Modello

L'attività di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello ed al suo aggiornamento si è concretizzata:

- in un'analisi dei rischi, (risk assessment) finalizzata nell'identificazione di settori/attività/aree a rischio, con riferimento ai reati richiamati dal Decreto attraverso l'analisi dei documenti aziendali resi disponibili dalla Società (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, verbali degli organi societari, ecc.);
- nell'esame analitico delle aree a rischio, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati rilevanti ai fini del Decreto da parte della Società, dai suoi organi amministrativi, dai

dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall’art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);

- nell’individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nell’individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello con contestuale predisposizione del relativo regolamento e sistema di reporting da e verso l’Organismo stesso;
- nell’adozione del Codice Etico;
- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

Nello svolgimento della predetta analisi, assumono rilievo sia le attività nelle quali potrebbe astrattamente concretizzarsi il rischio di commissione dei reati presupposto, sia le aree nell’ambito delle quali sono svolte attività che possono essere strumentali rispetto alla commissione di detti reati.

La mappatura degli ambiti operativi di potenziale esposizione al rischio (la c.d. “mappa delle aree a rischio”), è accompagnata dalla rilevazione degli specifici elementi di controllo esistenti al fine di valutarne l’efficacia in relazione alla prevenzione del rischio di commissione del reato (c.d. *as-is analysis*), nonché dalla definizione di eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere (alla luce degli esiti dell’apposita *gap analysis*).

Con apposita delibera il Consiglio di Amministrazione, al fine di dare efficace attuazione al Modello e nel rispetto di quanto previsto dal Decreto, ha nominato uno specifico Organismo, dotato di autonomia finanziaria e poteri di iniziativa e controllo per garantire il funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello.

2.6 Approvazione del Modello, sue modifiche ed integrazioni

Il Modello è stato espressamente costruito per la Società sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale; in conseguenza, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza del Modello alle predette esigenze, apportando nel tempo le integrazioni e le modifiche necessarie.

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, che mantiene la responsabilità di apportare le modifiche o le integrazioni che si dovessero rendere opportune o necessarie in seguito all’introduzione di nuove disposizioni di legge, di cambiamenti nell’organizzazione aziendale, nelle attività sociali e nelle modalità di svolgimento delle stesse.

Per l'adozione di modifiche diverse da quelle sostanziali (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali contenuti nel presente Modello), il Consiglio di Amministrazione delega tale compito all'Amministratore Delegato, che periodicamente riferisce all'Organo Amministrativo sulla natura delle modifiche apportate.

Le verifiche sono svolte dall'Organismo, che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre al Consiglio di Amministrazione le integrazioni e le modifiche che si rendano di volta in volta necessarie o opportune. Il Consiglio di Amministrazione è competente e responsabile dell'adozione, delle integrazioni e delle modifiche al Modello.

Il Consiglio di Amministrazione della Società prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

L'attività di controllo sull'adeguatezza ed attuazione del Modello è di competenza dell'Organismo.

2.7 Il Codice Etico

Appare da ultimo necessario, al fine di delineare in modo esaustivo la struttura della Società, accennare brevemente alla funzione e al contenuto del c.d. Codice Etico. L'adozione da parte della Società di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 costituisce, infatti, un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti nel Codice Etico, che si integra con le regole di comportamento contenute nel presente Modello, ovvero in un documento ufficiale, voluto ed approvato dal vertice aziendale, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dalla Società nei confronti dei “portatori d'interesse” (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, proprietà, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari.

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6 comma 1, lettera b, del D.Lgs. n. 231/2001, il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporne l'aggiornamento, è affidato ad un Organismo dotato di autonomia

e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni, nonché di adeguata professionalità in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società o dei relativi profili giuridici.

Il Consiglio di Amministrazione della Società nomina un Organismo di Vigilanza, con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, continuità di azione, autonomia funzionale e indipendenza, come di seguito meglio specificati. La relativa retribuzione viene determinata dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.

L'Organismo è composto da un membro e dura in carica tre anni. L'Organismo è rieleggibile e in ogni caso, alla scadenza del mandato, i componenti dell'Organismo rimangono in carica sino alla nomina del nuovo Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione.

Autonomia e Indipendenza: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi

e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

L'Organismo deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari" trovandosi in posizione di "staff" con il Consiglio di Amministrazione.

Professionalità: ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei curricula dei possibili candidati e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.

Continuità d'azione: L'Organismo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e si dota di un proprio regolamento interno. Si avvale inoltre della funzione Legal & Corporate Governance, che supporta l'operatività dell'Organismo anche in ottica di assicurare la costante interlocuzione con le strutture aziendali di riferimento per lo svolgimento degli approfondimenti e delle verifiche ritenute necessarie.

Onorabilità: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione; nel nominare i componenti dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di ineleggibilità per i medesimi membri dell'Organismo.

Non possono ricoprire la carica di componente dell'Organismo:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 Codice civile ovvero coloro che sono stati condannati ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società da questa controllate;
- coloro che si trovano in situazioni di conflitto d'interesse, diretto o anche solo potenziale, che possa compromettere la propria indipendenza e autonomia riguardo lo svolgimento delle funzioni e/o doveri dell'Organismo;
- coloro che sono indagati per uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- coloro che sono stati interessati da sentenza di condanna (anche non definitiva) o patteggiamento, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto.

I componenti dell'Organismo, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

3.2 Cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di ineleggibilità per i membri dell'Organismo.

Non possono essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - i. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - ii. a pena detentiva per un tempo 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;
 - iii. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il

- patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- iv. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 - v. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice civile così come riformulato del Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61;
 - vi. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - vii. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
 - coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della Legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della Legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
 - coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

I componenti dell'Organismo devono far pervenire al Consiglio di Amministrazione la dichiarazione di accettazione della nomina, nonché devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare agli altri componenti dell'Organismo ed al Consiglio di Amministrazione medesimo eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

Specificamente, in caso di impedimento di uno o più componenti di durata superiore a tre mesi, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o, in sua vece, il componente più anziano, comunica al Consiglio di Amministrazione l'intervenuto impedimento, al fine di promuovere la sostituzione del membro.

I componenti dell'Organismo decadono inoltre dalla carica nel momento in cui siano successivamente alla loro nomina:

- condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri i, ii, iii, iv, v, iv e vii delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico;
- è altresì motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso della carica, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine.

Tali ultime circostanze comportano l'automatica decadenza dalla carica rivestita. Il Consiglio di Amministrazione, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro ritenuto inidoneo.

La revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta, soltanto per giusta causa, dal Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'Organismo sono inoltre sospesi dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da i. a v. delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della Legge n. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della Legge n. 55/1990 e successive modificazioni.

Specificamente, in caso di sospensione di uno o più componenti di durata superiore a tre mesi, il Presidente dell'Organismo o, in sua vece, il componente più anziano, comunica al Consiglio di Amministrazione l'intervenuta sospensione, al fine di promuovere la sostituzione del membro.

3.3 Poteri e Compiti dell'Organismo

All' Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello. A tal fine provvede a verificare periodicamente che il Modello sia rispettato da parte di tutte le singole unità e/o aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le regole definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati;
- chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente della Società, nonché a collaboratori e consulenti esterni alla stessa, avendo accesso alla documentazione relativa all'attività svolta nelle aree a rischio;
- ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle aree di rischio;

- vigilare sulla corretta osservanza da parte di tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella Società nei confronti del Codice Etico e di tutte le disposizioni in esso contenute;
- vigilare sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area c.d. a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree e/o funzioni interessate;
- verificare l'effettiva diffusione del Modello ai Destinatari;
- in caso di violazioni del Modello, coordinarsi con i responsabili delle competenti funzioni e/o aree aziendali in merito alle sanzioni disciplinari da applicarsi.
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, nonché delle modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;
- avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare specifici ambiti di indagine.

Nell'ambito di tali generali poteri, l'Organismo di Vigilanza svolge i seguenti compiti:

- effettua periodicamente, di propria iniziativa o su segnalazioni ricevute, verifiche su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere all'interno della Società, e/o controlli dei soggetti esterni coinvolti nei processi a rischio. Nel corso di tali verifiche all'Organismo di Vigilanza dovrà essere consentito l'accesso a tutta la documentazione che quest'ultimo ritenga necessaria per l'effettuazione della verifica stessa;
- coordina con l'Amministratore Delegato la formazione necessaria per la divulgazione del Modello e dei protocolli preventivi sulle attività a rischio al personale della Società, nonché ad eventuali collaboratori esterni in stretto contatto con la Società stessa (in tale attività può essere eventualmente supportato da ulteriori funzioni interne o da collaboratori esterni);
- riceve, da parte dei diversi responsabili aziendali, la documentazione inerente le attività a rischio (ossia le schede di evidenza delle attività a rischio);
- conduce ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- raccoglie, formalizza secondo modalità standardizzate e conserva eventuali informazioni e/o segnalazioni ricevute con riferimento alla commissione di reati (effettive o semplicemente sospettate), alle violazioni del Codice Etico o del Modello.

Al fine di garantire l'indipendenza nell'esecuzione delle attività e la massima possibilità di indagine nell'ambito delle verifiche proprie dell'Organismo, il

Consiglio di Amministrazione assicura all'Organismo la disponibilità delle risorse materiali ed umane necessarie al fine dell'assolvimento dei compiti allo stesso demandati e, in ogni caso, garantisce all'Organismo l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto.

L'Organismo, nell'ambito delle funzioni allo stesso assegnate, potrà disporre delle risorse finanziarie deliberate dal Consiglio di Amministrazione secondo le proprie necessità, previa la sola richiesta scritta che dovrà essere inoltrata dal Presidente dell'Organismo agli uffici amministrativi della Società. Rimane il solo obbligo, in capo all'Organismo, di documentare le spese sostenute una volta concluse le relative attività.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce, salvo situazioni urgenti e casi particolari, con periodicità almeno trimestrale.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per almeno dieci anni dall'Organismo, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

3.4 Collaboratori dell'Organismo di Vigilanza

La Società cura e favorisce un'efficiente cooperazione tra l'Organismo di Vigilanza e gli altri organi e funzioni di controllo esistenti presso la Società stessa, ai fini dello svolgimento dei rispettivi incarichi.

L'Organismo, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi delle funzioni aziendali che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate.

L'Organismo può avvalersi anche di collaboratori interni (ossia del personale dipendente della Società).

I collaboratori interni:

- nell'espletamento dell'incarico rispondono gerarchicamente e funzionalmente al solo Organismo di Vigilanza;
- non possono essere impiegati nelle verifiche riguardanti gli uffici aziendali di provenienza;
- nello svolgimento del loro incarico godono delle stesse garanzie previste per i componenti dell'Organismo.

L'Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi/collaboratori esterni dotati dei requisiti di professionalità e competenza. Questi ultimi devono risultare idonei a supportare l'Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche conoscenze tecniche.

Tali soggetti terzi/collaboratori esterni, all'atto della nomina, devono rilasciare al Presidente dell'Organismo apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere tutti i requisiti suindicati.

Su specifico mandato dell'Organismo, i collaboratori interni ed esterni possono procedere anche individualmente alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello. In ogni caso, i risultati delle attività svolte e le conclusioni delle verifiche eseguite devono essere tempestivamente comunicati all' Organismo che ne verbalizza la ratifica.

3.5 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting*: la **prima**, su **base continuativa** e la **seconda**, a **cadenza semestrale**, attraverso una relazione scritta che dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nel semestre, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'Organismo dovrà, altresì, predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individueranno le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi.

L'Organismo potrà, comunque, effettuare, nell'ambito delle Attività a rischio e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti "controlli a sorpresa").

L'Organismo potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'Organismo è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti), secondo le modalità di cui al paragrafo successivo.

3.6 I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lett. d), D.Lgs. 231/2001 individua, tra le "esigenze alle quali deve rispondere" un modello organizzativo, l'esplicita previsione da parte di

quest'ultimo di *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza”* del Modello stesso.

Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la realizzazione.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

I Destinatari del presente Modello, ed in particolare i Responsabili di Funzione per l'area di propria competenza, sono altresì tenuti a trasmettere, a titolo esemplificativo, all'Organismo le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni ed accertamenti avviati da parte degli enti competenti (regioni, enti regionali ed enti locali) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo mediante il seguente indirizzo di posta elettronica: **alessandro.cortesi@new-team.it**

3.7. Le segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (*Whistleblowing*)

I Destinatari del Modello, a tutela dell'integrità dell'Ente, sono tenuti a segnalare possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, violazioni o fondato sospetto di violazioni del Modello secondo le prescrizioni e attraverso i canali previsti dalla procedura aziendale in materia di whistleblowing adottata (pubblicata sul sito

web del Gruppo e cui si rimanda per ulteriori dettagli), garantendo che le stesse risultino circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In relazione a tale obbligo, le Società del Gruppo si sono dotate di un Portale in grado di garantire – con modalità informatiche e tecniche di cifratura dei dati – la riservatezza dell’identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, nel pieno rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. Il Portale è accessibile da parte di tutti i segnalanti (e.g. dipendenti, fornitori, terze parti, etc.) tramite apposito link pubblicato sul sito web del Gruppo. Il Portale consente l’invio di segnalazioni attraverso un percorso guidato online.

Il soggetto segnalante può inoltre chiedere di effettuare una segnalazione in forma orale mediante incontro in presenza o in videoconferenza. Il Segnalante provvederà a richiedere tale incontro mediante l’apposito Portale.

3.8. Rapporti con gli Organismi di Vigilanza delle altre Società del Gruppo

L’Organismo di OM si riunisce, almeno semestralmente, con gli Organismi delle altre Società del Gruppo, al fine di effettuare l’opportuno scambio informativo ed il coordinamento delle rispettive attività di vigilanza e controllo.

Tale cooperazione è finalizzata ad avere una visione globale dell’operatività del Gruppo Maccaferri e dei relativi rischi, così da promuovere, ove possibile, un programma preventivo comune ed interventi correttivi unitari, ferma restando la completa autonomia dell’operato di ogni Organismo.

4. Diffusione del Modello e attività di formazione

4.1 Disposizioni generali

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

La formazione e l’informatica è gestita dall’Organismo in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell’applicazione del Modello. La Società garantisce l’erogazione di un’adeguata formazione anche in materia di Whistleblowing.

4.2 Comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali tramite apposita comunicazione ufficiale dell’ufficio HR e sarà reso disponibile ai Destinatari attraverso gli strumenti informativi aziendali.

Con la sottoscrizione del contratto di assunzione i dipendenti dichiarano di conoscere ed accettare il Modello ed il Codice Etico societario consultabili nelle modalità sopra

indicate. Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

4.3 Formazione del personale

La partecipazione alle attività formative finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello, del Codice Etico è da ritenersi obbligatoria.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Disciplinare sotto enucleato.

La Società prevedrà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico ed il Modello adottato dalla Società comprensivo delle Parti Speciali;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ed i compiti ad esso assegnati dalla Società;
- la disciplina Whistleblowing prevista dal D.Lgs. 24/23, nonché le modalità di segnalazione adottate dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati;

4.4 Informativa ai “Terzi Destinatari”

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello tra i c.d. “Terzi Destinatari”, come definiti, quali consulenti, *outsourcers*, fornitori, agenti (nonché da quanti siano di volta in volta contemplati tra i Destinatari dello stesso) attraverso l'apposizione di specifiche clausole contrattuali.

5. Sistema Disciplinare

5.1 Profili generali

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal Decreto per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi ed obblighi di comportamento previsti nel presente Modello. L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione all'Organismo della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore; tale procedura d'accertamento è condotta dall'Organismo medesimo, in coordinamento con gli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro, le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate. Tali misure tengono in espressa considerazione la possibilità di ampliamento, in un breve lasso temporale, dell'organico societario e pertanto contemplano anche figure attualmente non rinvenibili in Società.

Oggetto di sanzione sono, in particolare:

- le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'ente;
- le violazioni del Modello commesse dai componenti degli organi di controllo;
- sia le violazioni perpetrate dai Soggetti Sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, o operanti in nome e/o per conto della Società.

- le violazioni delle misure di tutela del dipendente che segnala illeciti nonché le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate¹. Si precisa che la violazione può anche essere realizzata attraverso condotte omissive, redazione di documentazione alterata o non veritiera, omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso;
- le infrazioni del D.Lgs. 24/2023 che possono comportare l'irrogazione da parte di ANAC di sanzioni amministrative pecuniarie.

5.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche applicabili ai soggetti che hanno posto in essere la condotta saranno commisurate alla gravità delle condotte e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- rilevanza degli obblighi violati, con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni;
- entità del danno cagionato alla Società ed eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Nel caso in cui, con una sola condotta, siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

¹ Ai sensi dell'art. 6 comma 2-ter D.Lgs. 231/01, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, ai sensi del successivo comma 2 quater, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

I principi di tempestività ed immediatezza devono guidare l'irrogazione della sanzione disciplinare, a prescindere dall'esito di un eventuale giudizio penale.

5.3 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non Dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure e garanzie previste dalla normativa applicabile.

Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori del commercio e al Contratto Collettivo Nazionale per i dirigenti industria.

Si precisa che l'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. ed illecito disciplinare.

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- **Ammonizione verbale:** si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello e dal Codice Etico, correlandosi detto comportamento ad una lieve e colposa inosservanza non avente rilevanza esterna delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.
- **Ammonizione scritta:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato in misura da poter essere considerato ancorché non lieve, comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave ma avente, tuttavia, rilevanza esterna, delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.
- **Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base e contingenza o minimo di stipendio e contingenza:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero dal Codice Etico, per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni di questi in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. In altri termini la multa verrà applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o

in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minacciare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al Modello ed al Codice Etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche relative;

- **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai 10 giorni di effettivo lavoro:** si applica, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, anche quando vengano poste in essere gravi violazioni di procedure e prescrizioni tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo, si applica tale sanzione in caso di false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, ovvero nel caso in cui la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.
- **Licenziamento senza preavviso, ma con trattamento di fine rapporto:** si applica in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle regole contenute nel Modello, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali e che comportino l'impossibilità di proseguire, seppur provvisoriamente, il rapporto lavorativo (c.d. giusta causa). A titolo esemplificativo, si applica tale sanzione in caso di violazione dolosa o colposa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

Nel caso in cui risultasse che i dipendenti sopra indicati siano forniti di mandato con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione di una sanzione più grave rispetto a quella della multa comporterà la revoca automatica della procura stessa.

5.4 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un **comportamento non conforme** alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

5.5 Sanzioni nei confronti di Amministratori

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dall'Organismo, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- segnalazione al Socio Unico per gli opportuni provvedimenti.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone al Socio Unico l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenti previsti dalla legge.

5.6 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, gli altri componenti dell'Organismo ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informano immediatamente il Consiglio di Amministrazione della Società. Tale organo, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente addotte, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

5.7 Sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei consulenti, *outsourcers*, fornitori, agenti/procacciatori d'affari e *partner* commerciali e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Terzi Destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto

dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

6. Procedimento sanzionatorio

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del presente Modello.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela previste dal sistema disciplinare consta delle seguenti fasi:

- **PREISTRUTTORIA**, fase che viene attivata dall'Organismo di Vigilanza a seguito di rilevazione o segnalazione di presunta violazione del Modello con l'obiettivo di accertarne la sussistenza;
- **ISTRUTTORIA**, fase in cui si procede alla valutazione della violazione, alla contestazione e alla individuazione del provvedimento disciplinare o misura di tutela da proporre all'Organo od al soggetto che ha il compito di decidere in merito:
 - in questa fase intervengono: (i) l'Amministratore Delegato per le violazioni al Modello commesse dai lavoratori dipendenti di ogni ordine e grado, dai prestatori parasubordinati e dagli stagisti; (ii) il responsabile del contratto per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società.
- **DECISIONE**, fase in cui viene stabilito l'esito del procedimento e il provvedimento disciplinare e/o la misura di tutela da comminare.
 - In questa fase l'Amministratore Delegato interviene: (i) per le violazioni al Modello commesse dai lavoratori dipendenti di ogni ordine e grado, dai prestatori parasubordinati e dagli stagisti; (ii) per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti d'affari con la Società.
- **IRROGAZIONE** del provvedimento e/o della misura di tutela.

Il procedimento sanzionatorio tiene conto:

- delle norme del Codice civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica;
- della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 Legge n. 300/70;
- dello Statuto di OMI;
- dei vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale;

- della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.

Al fine di garantire l'efficacia del presente Sistema disciplinare, il procedimento sanzionatorio deve concludersi entro 60 giorni dalla contestazione delle violazioni.

Per i Terzi Destinatari il temine è esteso a 90 giorni.

Ogni violazione del Modello o delle procedure ivi stabilite, da chiunque commessa, deve essere comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, nel corso degli accertamenti da espletare, garantisce la riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede.