



# **OLEV S.r.l.**

**Via del Progresso, 40/42 - 36064 COLCERESA (VI)**

---

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO - PARTE GENERALE -**

<b>DATA</b>	<b>OGGETTO DELLA REVISIONE</b>	<b>N° REVISIONE</b>
<b>16/12/2024</b>	<b>Prima Emissione</b>	<b>Rev. 00</b>
<b>18/01/2025</b>	<b>Modifica mail di contatto - whistleblowing</b>	<b>Rev. 01</b>

## INDICE

<b>INDICE</b> .....	<b>3</b>
<b>1. INTRODUZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO</b> .....	<b>6</b>
<b>3. IL QUADRO NORMATIVO</b> .....	<b>7</b>
3.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01 .....	7
3.2 I PRESUPPOSTI DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE .....	7
3.3 INDICAZIONI DEL D. LGS. 231/2001 IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO ....	9
3.4 I REATI PRESUPPOSTO .....	9
3.5 LE SANZIONI .....	10
3.6 TENTATIVO .....	12
3.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....	12
3.8 SINDACATO DI IDONEITÀ .....	13
<b>4. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE</b> .....	<b>14</b>
4.2 ASSETTO SOCIETARIO E ORGANIGRAMMA FUNZIONALE.....	14
<b>5. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI OLEV SRL</b> .....	<b>15</b>
5.1 FINALITA' DEL MODELLO .....	15
5.2 MODELLO E CODICE ETICO .....	15
5.3 RILEVAZIONE DELLA SITUAZIONE "AS-IS", GAP ANALYSIS ED ACTION PLAN.....	16
5.4 IDENTIFICAZIONE DELLE AREE A RISCHIO .....	17
5.5 DISEGNO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	17
5.6 ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE O INTEGRAZIONI .....	18
5.7 CONTENUTO E STRUTTURA .....	19
5.8 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO .....	19
5.9 RAPPORTI CON IL CODICE ETICO .....	19
<b>6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>21</b>
6.1 ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI OLEV.....	21
6.2 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	21
6.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
<b>7. FLUSSI INFORMATIVI</b> .....	<b>23</b>
7.1 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
7.2 LE SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI (C.D. WHISTLEBLOWING).....	23
7.2.1 PROCEDURA DI SEGNALAZIONE.....	24
<b>8. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE</b> .....	<b>28</b>
8.1 DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO AI DESTINATARI.....	28
<b>9. SISTEMA DISCIPLINARE E CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI</b> .....	<b>30</b>
9.1 AMBITO DI APPLICAZIONE.....	31
9.2 MODALITÀ OPERATIVE .....	31

# 1. INTRODUZIONE

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito '*D. Lgs. 231/01*'), disciplina la 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).

Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, la responsabilità 'amministrativa' degli enti nel caso di commissione di uno dei reati presupposto individuato dalla normativa e commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso da parte di:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- c) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

La normativa prevede che l'ente non sia considerato responsabile se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, agli articoli 6 e 7, il D. Lgs. 231/01 prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi e di aver affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne il suo aggiornamento.

**OLEV S.r.l.** (di seguito anche '*Società*' od '*OLEV*'), nel perseguimento della gestione delle attività aziendali sulla base dei valori di efficienza, correttezza e lealtà in ogni processo del lavoro quotidiano, ha provveduto a valutare le attività e tipologie di rischio connesse ai reati previsti dal D. Lgs. 231/01 di cui sopra. Sono state individuate le aree aziendali e i relativi potenziali rischi connessi alle attività specifiche individuate.

Conseguentemente è stata avviata l'implementazione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, in relazione a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 (il risultato di tale processo verrà qui di seguito definito congiuntamente come '*Modello*') e di fatto ha introdotto all'interno dell'azienda un sistema organizzativo volto a prevenire i reati presupposti individuati.

Il Modello, oggetto di approvazione dalla direzione aziendale di OLEV, è stato costruito e viene mantenuto aggiornato tenendo conto dei dettami del D.Lgs. 231/2001 e dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008.

Il Modello è atto di emanazione dell'Amministratore Unico della Società che nomina contestualmente l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche '*OdV*'), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza delle disposizioni di seguito illustrate nonché di curarne l'aggiornamento.

Contestualmente all'atto di approvazione e adozione del Modello, OLEV si impegna a predisporre le procedure e i protocolli specifici e a comunicare i suoi contenuti a tutti i soggetti interessati: agli apicali in generale, ai dipendenti e ai collaboratori esterni con i quali opera abitualmente, nei modi e nei tempi ritenuti adatti.

Come già specificato, il processo di adeguamento è stato effettuato con riferimento alle tipologie specifiche di reati 'ad alto rischio' così come individuate nell'analisi aziendale.

OLEV si impegna a implementare le procedure e i protocolli e ad aggiornare il Modello nel caso di introduzione di nuove fattispecie di reato presupposto e a seguito di osservazioni svolte dall'Organismo di Vigilanza.

## 2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento, strutturato in una:

1. **Parte Generale**, che comprende una disamina della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001, e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del modello da parte di OLEV S.r.l., i reati rilevanti per la Società, i destinatari del modello, l'Organismo di Vigilanza della Società, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del modello e di formazione del personale.
2. **Parte Speciale** che riporta i reati presupposto e le attività sensibili per la Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, cioè le attività a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, da recepirsi nelle procedure operative e prassi aziendali, così da rendere le stesse idonee a prevenire la commissione di reati.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- l'elenco delle attività sensibili individuate nell'ambito delle attività di *risk assessment*, disponibile agli atti della Società, e riportate nelle singole sezioni della Parte Speciale del presente documento;
- il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione. Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno della Società.

## 3. IL QUADRO NORMATIVO

### 3.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa comunitaria sulla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a pagare, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere misto e la sua peculiarità sta nel fatto che coniuga aspetti del sistema penale e del sistema amministrativo. L'ente è punito con una sanzione amministrativa in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma è sul processo penale che si basa il sistema sanzionatorio: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero, mentre è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

### 3.2 I PRESUPPOSTI DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in 'oggettivi' e 'soggettivi'.

Il primo criterio oggettivo è costituito dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in 'posizione apicale', cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di una funzione aziendale autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sue sedi distaccate;
- soggetti 'subordinati', ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni



interessati vi sono i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, che su mandato della società compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della società, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della Società.

Ulteriore criterio oggettivo è il fatto che il reato deve essere commesso nell'**interesse** o a **vantaggio** dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'**'interesse'** sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il **'vantaggio'** sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse della società.

Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi della società senza apportare però un immediato vantaggio economico.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 nell'esercizio dell'attività di impresa.

Il D. Lgs. 231/2001, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal D. Lgs. 231/2001 in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte in quanto l'ente deve anche provare una sorta di frode interna da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo



idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

### **3.3 INDICAZIONI DEL D. LGS. 231/2001 IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO**

All'art. 6 comma 2 del D. Lgs. 231/2001 la normativa indica alcuni principi che deve contenere il modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però le caratteristiche specifiche.

In ogni caso il modello di organizzazione, gestione e controllo opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, quando sia introdotto un nuovo reato presupposto o qualora venga richiesto dall'Organismo di Vigilanza.

### **3.4 I REATI PRESUPPOSTO**

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal D. Lgs. 231/2001 o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune tipiche dell'attività d'impresa, altre delle attività proprie delle organizzazioni criminali. L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel D. Lgs. 231/2001, ed è in continua evoluzione.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.lgs. n. 231/2001);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.lgs. n. 231/2001);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.lgs. n. 231/2001);
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 d.lgs. 231/2001);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D.lgs. n. 231/2001);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 D.lgs. n. 231/2001);
7. Reati societari (art. 25 ter D.lgs. n. 231/2001);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater D.lgs. n. 231/2001);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 D.lgs. n. 231/2001);
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.lgs. n. 231/2001);
11. Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies D.lgs. n. 231/2001);
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. n. 231/2001);
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D.lgs. n. 231/2001);
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1 D.lgs. n. 231/2001);
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies D.lgs. n. 231/2001);
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D.lgs. n. 231/2001);
17. Reati ambientali (art. 25 undecies D.lgs. n. 231/2001);
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.lgs. n. 231/2001);
19. Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D.lgs. n. 231/2001);
20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D.lgs. n. 231/2001);
21. Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies D.lgs. n. 231/2001);
22. Contrabbando (art. 25 sexiesdecies D.lgs. n. 231/2001);
23. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)
24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

### 3.5 LE SANZIONI

Gli artt. 9-23 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della Società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- **sanzione pecuniaria** (e sequestro conservativo in sede cautelare). La sanzione pecuniaria è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite

un sistema basato su quote che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 ad € 1.549,00, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;

- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare). Le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
  - in caso di reiterazione degli illeciti.

'Le sanzioni interdittive' previste dal D. Lgs. 231/2001 sono:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare) con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente.;
- **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva) la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando l'ente viene condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

### 3.6 TENTATIVO

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. n. 231/2001).

### 3.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D. Lgs. n. 231/2001).

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. n. 231/2001).

Nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto (art. 30 del D. Lgs. n. 231/2001). Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione. In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione in sanzione pecuniaria, a patto che:

- la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D.Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;

- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

### **3.8 SINDACATO DI IDONEITÀ**

L'attività di accertamento svolta dal giudice penale in merito alla sussistenza di profili di responsabilità amministrativa a carico della società, avviene mediante:

- l'accertamento circa la commissione di un reato che rientri nell'ambito di applicazione del Decreto;
- il sindacato di idoneità sul Modello organizzativo adottato dalla Società.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale esistente al momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

## 4. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

OLEV S.r.l., costituita il 04 giugno del 2009, nasce dalla volontà del suo fondatore di dedicarsi allo studio della luce per creare lampade dal design elegante e originale, sfruttando al massimo la tecnologia LED e creando prodotti che possano essere funzionali e strumentali all'aumento del benessere psico-fisico delle persone. La Società si occupa di tutte le fasi di creazione del corpo luminoso, dalla ideazione e progettazione del prodotto, fino alla sua creazione e distribuzione, dedicandosi anche alla progettazione illuminotecnica della progettazione di lampade che, oltre ad essere esteticamente originali, sono create in diverse colorazioni che rendono il prodotto unico, creato a mano da abili artigiani italiani solo per OLEV.

OLEV non si limita nel creare semplici corpi che emanano luce, ma aggiunge sempre un plus-valore ai propri prodotti. Nascono così lampade in grado di assorbire i rumori, purificare l'aria e imitare le variazioni della luce solare.

### 4.2 ASSETTO SOCIETARIO E ORGANIGRAMMA FUNZIONALE

La struttura organizzativa è sinteticamente rappresentata nell'organigramma allegato al presente Modello.

L'Atto costitutivo e statuto della Società, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento delle singole attività di gestione.

La Società è di titolarità di un socio unico ed è amministrata dall'amministratore unico Andrea Lanaro che detiene tutti i poteri di firma.

La Società non è soggetta al controllo da parte del collegio sindacale. La Società ha nominato nel 2024 il proprio revisore contabile.

Tutti i poteri di firma sono in capo all'Amministratore Unico il quale ha conferito potere di firma con delega interna<sup>1</sup>, al proprio Direttore Generale il quale è responsabile della gestione operativa quotidiana e dell'implementazione e perseguimento delle strategie aziendali.

Il Direttore Generale è responsabile dell'andamento dell'azienda nei suoi vari comparti di sua competenza ed evidenziati nell'organigramma allegato al Modello, dando attuazione alle direttive dell'Amministratore Unico.

Le responsabilità affidate al Direttore Generali sono le seguenti:

- Il coordinamento dell'attività lavorativa dei comparti aziendali sottoposti al suo diretto controllo;
- Organizzazione dell'attività aziendale ed attuazione delle direttive dell'amministratore unico;
- Rappresentanza dell'azienda nei confronti dei lavoratori dipendenti.

---

<sup>1</sup> Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

## 5. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI OLEV SRL

### 5.1 FINALITA' DEL MODELLO

Con l'adozione del presente documento la Società intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del D. Lgs. 231/2001, nonché migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controlli interni e di *governance* della Società.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001. Il modello andrà ad integrarsi con il sistema di governo della Società, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello di organizzazione gestione e controllo;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

### 5.2 MODELLO E CODICE ETICO

Contestualmente all'implementazione del Modello, OLEV S.r.l. ha pubblicato il proprio Codice Etico che differisce per natura, funzioni e contenuti dal presente documento. Ha portata generale ed è privo di attuazione procedurale.

Il Codice Etico ha come fine ultimo l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui deve essere permeata l'attività della Società, in parallelo col perseguimento della propria finalità e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento. In particolare, il Codice Etico di OLEV S.r.l. contiene la descrizione delle regole di comportamento da adottare nei confronti dei diversi destinatari quali ad esempio i dipendenti, i clienti, i fornitori, i finanziatori, la pubblica amministrazione e la collettività, oltre ai principi comportamentali da seguire relativamente ai seguenti aspetti:

- integrità e coerenza;
- legalità e onestà;
- tutela e rispetto della persona, anche con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- tutela dell'ambiente.



Il modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.

### 5.3 RILEVAZIONE DELLA SITUAZIONE "AS-IS", GAP ANALYSIS ED ACTION PLAN

Ai fini della preparazione del presente Modello, la Società ha proceduto dunque:

- all'individuazione delle attività sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel D. Lgs. 231/2001, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk assessment*) di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo ad intercettare comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 o per la mitigazione del rischio di loro commissione, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali;
- alla rilevazione delle procedure e dei protocolli da implementare in base alle risultanze del gap *analysis*;
- alla revisione del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25 *septies* del D. Lgs. 231/2001), la Società aveva già in parte provveduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

L'obiettivo di tale fase iniziale risulta propedeutico alla individuazione:

- dei requisiti organizzativi caratterizzanti il Modello organizzativo di OLEV S.r.l. idoneo a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- delle attività di adeguamento da svolgere con l'introduzione di eventuali azioni di miglioramento del Modello e delle attività di controllo esistenti.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati considerati i seguenti principi di riferimento:

- esistenza di procedure formalizzate;
- segregazione dei compiti;
- adeguatezza della tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti/documenti informativi;
- adeguatezza del sistema delle deleghe.

Al fine di rilevare e analizzare in dettaglio il Modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi delle attività sensibili sopra descritta e di valutare la conformità del Modello stesso alle previsioni del decreto, è stata effettuata un'analisi comparativa

tra il Modello organizzativo esistente e un Modello teorico di riferimento basato sul contenuto della disciplina del D. Lgs. 231/2001.

Attraverso tale confronto è stato possibile individuare le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno esistente (processi e procedure); sulla scorta di quanto emerso, viene predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione gestione e controllo 'specifico' conforme a quanto disposto dal D. Lgs. 231/2001 e delle relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

#### **5.4 IDENTIFICAZIONE DELLE AREE A RISCHIO**

L'art. 6, co.2 lett.a) del D.Lgs. 231/2001 tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti 'sensibili'.

Scopo di questa fase è stato appunto l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili, con conseguente esclusione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa con riferimento ai quali il rischio è stato valutato solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi del Modello di business (processi primari e secondari) e del Modello di controllo in essere in OLEV svolta al fine di meglio comprendere gli ambiti aziendali oggetto di analisi.

La Società ha proceduto nell'ordine:

- all'individuazione delle Attività Sensibili: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla Società tramite interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità, sono state individuate le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel D.Lgs. 231/2001;
- all'identificazione delle procedure di controllo già esistenti: attraverso interviste con i responsabili delle funzioni aziendali sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate;
- all'identificazione di principi e regole di prevenzione: sono stati individuati i principi e le regole di prevenzione che devono essere attuate, per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, nonché le prassi e procedure operative esistenti. I risultati dell'analisi sopra descritta, ivi comprese le osservazioni che hanno consentito alla Società di individuare protocolli specifici per specifiche aree a rischio, costituiscono presupposto del presente Modello.

#### **5.5 DISEGNO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

Lo scopo della seguente fase operativa è stato la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, che tenesse conto della realtà aziendale di OLEV S.r.l., in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

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

- incidono sul funzionamento interno della società e sulle modalità con le quali la stessa si rappresenta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs 231/2001.

Il Modello costituisce un sistema organico di regole di attività di controllo volte a:

- assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione e dell'immagine e del lavoro dei propri dipendenti;
- prevenire i reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte dei soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti, e dare luogo all'esonero da responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel Decreto.

## 5.6 ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE O INTEGRAZIONI

Il presente Modello Organizzativo è inteso ai fini esimenti del D.Lgs. 231/01 e viene adottato e aggiornato con controllo da parte del Direttore Generale e approvazione da parte dell'Amministratore Unico di OLEV S.r.l..

L'Amministratore Unico viene messo a conoscenza di ogni modifica e integrazione del Modello, che può avvenire in occasione di:

- modifiche al D.lgs. n. 231/01 e alla normativa di riferimento;
- modifiche dell'assetto interno di OLEV e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- violazioni al Modello che richiedano modifiche al fine di renderlo maggiormente efficace;
- risultanze dei controlli dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale da disporsi mediante controllo della Direzione Generale e approvazione dell'Amministratore Unico.

La cura dell'aggiornamento spetta al Direttore Generale.

Per la loro immediata applicazione, le modifiche e le istruzioni, una volta approvate, sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, a informare l'Amministratore Unico circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura e allo sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, alla Direzione.

Per i soggetti destinatari del Modello Organizzativo è obbligatorio adeguare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e regole previsti dal Codice Etico e dalle Procedure/protocolli

contenuti nel Modello e da esso richiamati. Inoltre i destinatari devono garantire la massima diffusione del presente Modello Organizzativo a chiunque instauri un rapporto con OLEV.

Ogni soggetto destinatario del Modello Organizzativo e delle regole in esso contenute deve:

- astenersi da promuovere comportamenti e/o agire in contrasto al Codice Etico e al Modello;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni competenti in caso di necessità per chiarimenti sulle modalità di applicazione del Modello Organizzativo e delle Procedure/protocolli in esso contenute;
- riferire tempestivamente alle funzioni competenti e, in ultima istanza all'Organismo di Vigilanza di OLEV qualsiasi notizia o informazione rilevata in modo diretto, o riportata da altri, in merito a possibili violazioni alle norme del Codice Etico e del Modello, o qualsiasi richiesta di violazione che sia stata loro rivolta;
- collaborare con le funzioni competenti per garantire un'applicazione efficace del Modello.

La documentazione relativa al Modello Organizzativo, tenuta in originale presso la sede legale di OLEV, viene divulgata, su richiesta, ad ogni Destinatario in relazione a quanto di competenza.

## 5.7 CONTENUTO E STRUTTURA

Il Modello si compone di:

1. **Risk Assessment e Gap Analysis;**
2. **Codice Etico:** 'carta dei valori' della Società;
3. **Parte Generale:** che riporta una descrizione della normativa di riferimento, la descrizione dell'organizzazione della *governance* della Società, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza con definizione dei compiti, predisposizione di un sistema disciplinare;
4. **Parte Speciale:** esamina dei Reati presupposto e dei protocolli di prevenzione da adottare per ciascuna fattispecie di reato;
5. **Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.**

## 5.8 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO

La verifica dell'attuazione delle Modifiche spetta all'Organismo di Vigilanza che ne cura anche il Monitoraggio tramite verifiche periodiche documentali e ispettive sul Modello.

Le verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza possono essere:

- di carattere documentale, sulla base delle informazioni e della documentazione trasmessa periodicamente in funzione di quanto richiesto nei diversi protocolli;
- tramite l'esecuzione di audit interni, da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza o di soggetti da loro incaricati, per verificare il funzionamento del Modello.

Ogni attività dell'Organismo di Vigilanza avrà per oggetto principalmente la verifica dei principali atti societari e dei documenti del Modello, con la redazione di un report indirizzato al CdA, gestito ed archiviato secondo quanto indicato dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

## 5.9 RAPPORTI CON IL CODICE ETICO

OLEV ispira la propria attività al rispetto sostanziale e formale della normativa vigente, sia di carattere legislativo sia regolamentare, alla regolarità nella gestione e alla chiarezza nell'informazione.

Per quanto riguarda i principi fondamentali che orientano l'operato della società, si rinvia al documento "Codice Etico" di OLEV che forma parte integrante del presente Modello Organizzativo. Nel Codice Etico sono espressi i principi etici fondamentali che, dovendo permeare ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento del lavoro ad ogni livello. In questa prospettiva, i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello Organizzativo in relazione alle dinamiche aziendali.

Il Codice Etico si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con OLEV (compresi l'amministratore unico e tutti gli stakeholders).

## 6.L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1 ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI OLEV

La composizione dell'Organismo di Vigilanza e la regolamentazione delle attività dello stesso sono definite all'interno di specifico regolamento dell'OdV parte integrante del Modello.

### 6.2 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo quanto disposto dal D.Lgs. 231/01, la costituzione di un OdV è una condizione indispensabile per l'esonero dell'ente dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01 conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti a da loro vigilanza e direzione. Secondo le Linee guida per la redazione del Modello, emanate dalle associazioni di categoria, l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di:

- a) **Autonomia e indipendenza:** deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Non devono essere presenti nell'OdV soggetti rispetto ai quali si pone evidente "conflitto di interessi" rispetto ad a ogni forma di condizionamento ad esempio da parte dell'organo dirigente. Per garantire le caratteristiche di autonomia e indipendenza dell'OdV è necessaria l'insindacabilità delle scelte dell'OdV e l'autonomia dell'iniziativa con esclusione di forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente; devono essere fissate la durata e le condizioni per la rieleggibilità dei Componenti, la previsione di cause tassative di decadenza e di revoca del mandato.
- b) **Competenze per le attività di vigilanza, professionalità e continuità di azione:** deve assicurare il profilo di effettività dei controlli nelle funzioni ispettive sul Modello, perciò deve essere dotato di personale qualitativamente e quantitativamente adeguato ai compiti da svolgere. I componenti dell'OdV dovrebbero avere competenze tecniche e dotarsi degli strumenti necessari alla vigilanza, come ad esempio;
  - conoscono i processi aziendali;
  - hanno capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale (anche in ambito giuridico e penalistico);
  - hanno competenza in materia di Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro.

L'OdV deve avere le competenze necessarie a suggerire proposte di aggiornamento sul Modello al vertice aziendale. L'OdV deve assicurare continuità d'azione ovvero vigilare costantemente sul rispetto del Modello.

- c) **Onorabilità:** i componenti dell'OdV non devono avere sentenze di condanna o patteggiamento, condanna per aver commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, condanna ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici, interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.
- d) **Disponibilità di mezzi organizzativi e finanziari:** l'assegnazione di un budget per coprire le esigenze connesse allo svolgimento dell'incarico, con possibilità di ricorso a consulenti esterni.
- e) **Dimensione dell'organizzazione e OdV:** possono comporre l'OdV persone interne ed esterne all'ente, ma in numero sufficiente ad assicurare l'effettività del controllo in proporzione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente. Ove la complessità operativa non consenta a detta funzione di svolgere adeguatamente le proprie funzioni, essa può essere integrata con soggetti terzi.

### 6.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza, è nominato dall'Amministratore Unico con i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, tramite un piano di verifiche;
- vigilare sulla funzionalità del Modello e sull'osservanza nei comportamenti dei Destinatari, e sull'effettiva capacità di prevenire i reati;
- promuovere il necessario aggiornamento del Modello e le necessarie correzioni ed adeguamenti, e verificare che questi siano funzionali;
- monitorare le iniziative di formazione, informazione e diffusione del Modello;
- fornire chiarimenti da qualsiasi soggetto venga la richiesta;
- comunicare e relazionare periodicamente, mediante apposito verbale, (almeno ogni sei mesi) all'Amministratore Unico circa le attività svolte, le segnalazioni ricevute, gli interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
- trasmettere, con periodicità annuale, all'Amministratore Unico un report contenente i seguenti elementi:
  - l'attività complessivamente svolta nel corso dell'anno;
  - le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
  - esiti degli audit eseguiti per la verifica del funzionamento del Modello Organizzativo;
  - l'indicazione di nuovi rischi potenziali;
  - segnalazione di modifiche legislative o normative ai fini della corretta attuazione del Modello (es.: Linee Guida, Sentenze, ecc.);
  - i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
  - la segnalazione delle violazioni alle prescrizioni del Modello, con particolare riferimento a quelle che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Impresa; la valutazione di tali segnalazioni;
  - la segnalazione delle variazioni significative dell'assetto interno dell'Impresa e/o dei suoi processi.

Il presente Modello è soggetto a due tipi di verifiche da parte dell'OdV:

1. verifiche di carattere documentale sulla base delle informazioni e della documentazione trasmessa periodicamente in funzione di quanto richiesto nei diversi protocolli;
2. verifiche tramite l'esecuzione di audit interni, da parte dei componenti dell'OdV o di soggetti da loro incaricati, per la verifica del funzionamento del Modello Organizzativo.

Ogni attività dell'OdV avrà per oggetto principalmente la verifica dei principali atti societari e dei documenti del Modello, con la redazione di un report indirizzato all' Amministratore Unico, gestito ed archiviato secondo quanto indicato dall'OdV.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono svolte secondo i contenuti del proprio Regolamento che l'Organismo è tenuto a redigere e a sottoporre per approvazione anche all'Amministratore Unico. Tale regolamento deve contenere anche il piano di verifiche atte al controllo e monitoraggio del Modello. Ai fini dell'adempimento dei suoi compiti l'OdV può rivolgersi in qualsiasi momento all'Amministratore Unico per una piena e pronta assistenza in merito ai compiti sopraindicati. L'OdV potrà avvalersi nell'ambito delle disponibilità previste ed approvate, delle varie funzioni apicali di OLEV che si rendessero di volta in volta necessarie. Per lo svolgimento delle attività, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di consulenti esterni con specifiche competenze e su incarichi ad hoc, previa autorizzazione dell'Amministratore Unico.



## 7. FLUSSI INFORMATIVI

### 7.1 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di consentirne lo svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale.

Ogni soggetto Destinatario del Modello e delle regole in esso contenute deve avere la possibilità di riferire tempestivamente alle funzioni competenti e all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia o informazione rilevata in modo diretto, o riportata da altri, in merito a possibili violazioni alle norme del Codice Etico e del Modello, o comunque eventuali situazioni dell'attività aziendale che possono esporre la società a rischio di reato.

L'OdV deve inoltre essere informato:

- dei provvedimenti disciplinari, in fase precedente all'applicazione, nei casi in cui questi riguardassero direttamente o indirettamente il Modello, o comunque successivi all'applicazione qualora non lo riguardassero;
- dei risultati di eventuali audit interni,
- di richieste di assistenza legale che riguardino il bilancio di esercizio prima dell'approvazione da parte del CdA;
- di Modifiche legislative e normative riguardanti la corretta attuazione del Modello.

Qualsiasi modifica a regolamenti, procedure e/o istruzioni operative dei sistemi di gestione di OLEV citate nel presente modello o funzionali alla sua applicazione devono essere comunicate all'OdV.

I flussi informativi periodici da e verso l'Organismo di Vigilanza possono realizzarsi tramite report che vengono redatti:

- da parte dell'Amministratore Unico, della direzione aziendale, dei referenti delle diverse aree aziendali sensibili come individuate nel Modello Organizzativo, da parte di addetti, collaboratori, ecc. interessati alla comunicazione;
- da parte dell'Organismo di Vigilanza verso dell'Amministratore Unico, il Direttore Generale, i referenti delle diverse aree sensibili ai fini del Modello.

I flussi informativi continuativi sono riferiti ai canali di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza.

### 7.2 LE SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI (C.D. WHISTLEBLOWING)

L'art. 6 comma 2-bis del Dlgs. 231/01 stabilisce che il modello debba prevedere in capo ai soggetti apicali e ai sottoposti l'obbligo di *'presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite'* rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 *'fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte'*.

L'obiettivo di questa sezione è quello di fornire al dipendente/collaboratore gli strumenti affinché il medesimo sia messo nelle condizioni di procedere in autonomia alla segnalazione di illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto con l'ente.

**Segnalante** (o whistleblower): *chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Per gli enti privati, il riferimento è alle "persone che rivestono*

*funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso", nonché a "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti" precedentemente menzionati.*

**Segnalazione** (o whistleblowing): *comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni "circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte".*

### 7.2.1 PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

Contenuto della segnalazione: il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché il o i soggetti destinatari possano procedere alle verifiche e agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

Il segnalante dovrà riportare nella segnalazione scritta le seguenti informazioni:

- a discrezione del Segnalante, identità dello stesso con indicazione di qualifica/funzione svolta;
- descrizione della condotta illecita;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione: si deve trattare di fatti accaduti all'interno della società o comunque relativi ad essa che comportino la violazione del modello o anche comportamenti illeciti e/o contrari al Codice Etico che possano avere riflessi sulla attività, a prescindere dalla rilevanza penale. Non sono prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci;
- qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione al fine di consentire l'accertamento della Segnalazione;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Soggetti destinatari della segnalazione e modalità di segnalazione: vengono individuate le seguenti modalità di segnalazione.

### 7.2.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023 (Decreto Whistleblowing), OLEV ha predisposto i seguenti canali interni di segnalazione che consentono la presentazione delle segnalazioni per iscritto oppure oralmente, anche garantendo l'anonimato del segnalante:

- Segnalazione scritta (che garantisce il completo anonimato del segnalante nel caso di addetti interni alla società): deposito di lettera in busta chiusa nella cassetta postale 'Segnalazioni 231' situata presso la sede di Via del Progresso, 40 - 36064 Colceresa - VI - in zona spogliatoio aziendale (locale accessibile da tutti i lavoratori);  
In prossimità della cassetta è disponibile il modulo con cui effettuare la segnalazione e le buste ove il modulo va obbligatoriamente.
- Segnalazione scritta: invio di mail all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV (beatricezconsulting@gmail.com) e gestito dall'Organismo di Vigilanza con oggetto

'Segnalazione 231 OLEV'.

Nel sito internet aziendale viene pubblicato il modulo per effettuare le segnalazioni in modo da renderlo disponibile anche ai soggetti esterni.

- Segnalazione orale: richiesta di appuntamento con OdV mediante l'invio di una mail all'indirizzo [beatriceconsulting@gmail.com](mailto:beatriceconsulting@gmail.com)

## Modalità di gestione della segnalazione interna

### Ricevimento delle segnalazioni:

Relativamente alle segnalazioni scritte e trasmesse mediante cassetta postale, il Gestore delle Segnalazioni provvede, una volta alla settimana, all'apertura della cassetta per verificare se ci sono segnalazioni. L'apertura della cassetta e il numero di segnalazioni rinvenute viene registrato in apposito modulo. La busta con la segnalazione deve essere numerata con un numero progressivo e l'anno in corso e conservata in archivio protetto con chiave.

**Per le segnalazioni ricevute nella casella di posta** ([beatriceconsulting@gmail.com](mailto:beatriceconsulting@gmail.com)) l'OdV provvede alla gestione mantenendo la numerazione progressiva e l'anno in corso e conservandola in archivio protetto con chiave.

### Avviso di ricevimento:

L'OdV informano il segnalante (non anonimo) di aver preso in carico la segnalazione entro 7 gg dal ricevimento o dall'apertura della cassetta postale.

Nel caso in cui un segnalante faccia richiesta di fissare un incontro diretto con l'OdV per una segnalazione orale, l'OdV darà riscontro entro 7 giorni dalla richiesta.

### Verifica della fondatezza della segnalazione

L'OdV ha il compito di effettuare una valutazione circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal segnalante nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. A tal fine è possibile richiedere l'audizione personale del segnalante (se individuato) e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Di tali incontri va tenuta traccia, conservata in modo riservato.

È possibile avvalersi dell'ausilio di figure interne di supporto e/o di professionisti/consulenti tecnici esterni, a seconda dell'oggetto della Segnalazione.

Ogni persona coinvolta nell'indagine è informata - una volta completata l'istruttoria - in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a suo carico ed è messa in condizione di poter controbattere alle stesse.

- (a) Se nel corso dell'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del Segnalante, ne è data immediata comunicazione all'organo amministrativo per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del Segnalante. La Segnalazione è archiviata.
- (b) Se, all'esito dell'attività istruttoria, è accertata la fondatezza della Segnalazione, è redatta una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con l'organo amministrativo l'adozione di azioni sanzionatorie e/o la predisposizione di azioni correttive. L'organo amministrativo valuta, inoltre, l'adozione di azioni a tutela della Società, anche in sede giudiziaria.

### Archiviazione

La decisione in merito all'archiviazione della Segnalazione è formalizzata in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione. Il verbale è condiviso con l'organo amministrativo.

La Segnalazione è archiviata se:

- non è rilevante;
- si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;

- è stata effettuata in mala fede;
- l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza.

### Conservazione

La funzione/l'organo incaricato della Segnalazione è tenuto a documentare l'intero processo di gestione della stessa, mediante supporti informatici e/o cartacei, e a conservare tutta la relativa documentazione, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla chiusura della procedura di Segnalazione.

I documenti in formato elettronico devono essere conservati in un archivio protetto da credenziali di autenticazione, conosciute solo dalla funzione/dall'organo deputato alla gestione delle Segnalazioni ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un armadio chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo alla funzione/all'organo deputato alla gestione delle Segnalazioni ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

Nell'ambito della segnalazione orale, la Segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione da parte del OdV. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

### Tutela del segnalante

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

L'identità del Segnalante viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. Indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, ecc.).

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a soggetti diversi dai responsabili della gestione della segnalazione se non nel caso in cui vi sia il consenso espresso del Segnalante.

Ove la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del Segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo e comunque in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

La tutela del Segnalante può essere garantita da OLEV solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Procedura.

Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui esiste un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

A tutti i soggetti interni o esterni ad OLEV che potrebbero essere coinvolti nel processo di segnalazione viene fornita specifica informativa sul trattamento dei dati (inclusa nel "modello di segnalazione"). I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati sulla base del legittimo interesse del titolare del trattamento al corretto funzionamento della struttura e nel rispetto della normativa specifica in materia di segnalazione degli illeciti (D.Lgs. 24/2023).

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate per scopi diversi da quanto necessario a dare adeguato seguito alle stesse.

OLEV non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione nei confronti del Segnalante, del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili). L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione fatta, potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile. Non è valida nessuna rinuncia o transazione relativamente ai diritti di non subire ritorsioni a causa delle segnalazioni.

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del Decreto Whistleblowing, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

#### Sanzioni per il mancato rispetto della procedura

In relazione a quanto previsto dalla legge, sono sanzionabili le seguenti condotte:

- violazione delle misure di tutela del segnalante, come sopra riportate;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

La presente procedura non tutela il Segnalante in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate (ad es. al solo scopo di danneggiare il soggetto segnalato).

Ugualmente saranno passibili di sanzioni i soggetti che, comunque interessati al procedimento, non rispettano le prescrizioni fornite.

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del modello. Restano ferme le specifiche sanzioni previste dall'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001, in quanto applicabili.

## 7.2.2 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

Il Segnalante può presentare la propria Segnalazione all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), tramite il canale di Segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità, se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può procedere tramite Divulgazione pubblica se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la Segnalazione esterna trasmessa ad ANAC possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

## 8. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

### 8.1 DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO AI DESTINATARI

OLEV, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione estendendo la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo qualifica di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di diffusione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere in ogni caso, improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

#### 8.1.1 DIPENDENTI

Al personale dipendente viene data immediata e diffusa informazione circa il contenuto del Modello, diramando una circolare interna a seguito dell'approvazione dall'Amministratore Unico.

Il Modello viene inoltre diffuso tramite:

- invio di una circolare informativa a tutto il personale dipendente e i collaboratori sui contenuti del Modello e le modalità di divulgazione, informazione e formazione sui contenuti;
- consegna del Modello ai responsabili dei principali processi aziendali e a tutto il personale coinvolto in attività a rischio reato;
- la possibilità per ciascun dipendente di poter consultare copia digitale del Modello;
- inserimento del Modello sul sito internet della Società.

Ad ogni aggiornamento viene emanata una circolare interna per spiegare le ragioni che le hanno giustificato le modificazioni e il riassunto del contenuto.

Allo scopo di garantire conoscenza e divulgazione dei contenuti, dei principi e delle regole del Modello, OLEV prevede attività formative in particolare per quei soggetti con qualifiche che operano nelle aree più sensibili risultate a più alto livello di rischio. La formazione fatta approfonditamente nella fase preliminare al Modello con il coinvolgimento delle figure apicali e sottoposte di riferimento per ogni funzione, (amministrative, di direzione, di rappresentanza, di gestione e controllo), verrà ripetuta per la presentazione del Modello e ogni qualvolta vi sia una variazione allo stesso per i soggetti direttamente interessati. Singoli soggetti o gruppi vengono coinvolti secondo il processo di riferimento.

Al fine di garantire un'efficace attività di comunicazione, OLEV intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente: formazione per l'illustrazione della normativa, del Codice Etico, dei contenuti del Modello e della sua funzione ed eventuali modifiche; successivi seminari per approfondimento specifici argomenti come da programma. Si rende obbligatoria la partecipazione con cadenza annuale (oppure ogni qualvolta si apportino variazioni al Modello).

- personale subordinato che operano in specifiche aree di rischio: formazione per l'illustrazione della normativa, del Codice Etico, dei contenuti del Modello e della sua funzione con particolare riferimento alle aree operative di pertinenza. Si rende obbligatoria la partecipazione con cadenza annuale (oppure ogni qualvolta si apportino variazioni al Modello).

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, l'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- partecipare ai corsi di formazione differenziati in considerazione delle attività sensibili.

### **8.1.2 ALTRI DESTINATARI**

I Soggetti terzi (collaboratori esterni, partner, fornitori) vengono informati sul Modello in riferimento alla tipologia contrattuale intercorrente o che viene avviata, e tramite gli strumenti divulgativi utilizzati per i dipendenti (e-mail, sito internet). Al momento del ricevimento del Modello ogni soggetto è tenuto a prenderne visione ed accettare principi, regole e procedure in esso contenuti ed ai quali ogni soggetto è tenuto a conformare le attività e i propri comportamenti nello svolgimento di tali attività.



## 9. SISTEMA DISCIPLINARE E CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei Protocolli e/o di ulteriori regole del Modello o del Codice Etico, nonché delle procedure operative aziendali che regolano il funzionamento dei processi in essere presso OLEV. Tale Sistema sanzionatorio e disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

OLEV, rappresentata dall'Amministratore Unico, è responsabile della formalizzazione, revisione e applicazione del presente Sistema sanzionatorio e disciplinare.

OLEV intende conformare la propria politica al rispetto dei principi previsti dal Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tale politica è declinata dal Modello che ne disciplina gli aspetti attinenti l'organizzazione e la gestione aziendale ed il controllo sull'applicazione della Politica stessa. Il Modello è stato istituito ed è continuamente monitorato e aggiornato da parte di OLEV e dei relativi organi a ciò preposti. Il rispetto del Modello e dei relativi Protocolli è pertanto di importanza fondamentale per lo sviluppo sano di OLEV al riparo da gravi rischi di natura legale. Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema sanzionatorio e disciplinare previsto dal Modello per garantire il rispetto dello stesso e dei relativi Protocolli e l'estraneità di OLEV da pratiche illecite e scorrette.

L'obiettivo del Sistema sanzionatorio e disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del Personale di OLEV e degli altri destinatari, punendo comportamenti che integrano la violazione del Modello e dei Protocolli tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali di OLEV nell'ambito delle proprie attività.

In particolare, rientrano nell'ambito di applicazione del Sistema sanzionatorio e disciplinare le procedure operative collegate a normative di riferimento per il settore di attività in cui opera OLEV, nonché le procedure che regolamentano i processi principali, così come classificati da OLEV e richiamati in precedenza nel Modello di Gestione e Controllo.

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare, unitamente al presente Modello, viene portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il personale (bacheche), e allo scopo viene trasmesso anche mediante posta elettronica. Oltre al rispetto di obblighi di distribuzione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema sanzionatorio e disciplinare viene divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i destinatari.

Ai fini del Modello ex D.Lgs. 231/2001 è fatto obbligo a tutti i destinatari di segnalare le trasgressioni che conducano ad una possibile sanzione, anche in forma anonima. Le sanzioni possono essere segnalate e richieste anche dall'Organismo di Vigilanza.

## 9.1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia e natura di rapporti con la Società. Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti al personale apicale, a tutto il personale subordinato, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto di OLEV, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri. Il Sistema sanzionatorio e disciplinare prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e rispetta le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL. Pertanto, i soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il personale apicale e il personale subordinato ad altrui direzione.

Si ricorda che il presente sistema sanzionatorio e disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del 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.

## 9.2 MODALITÀ OPERATIVE

Nel presente capitolo vengono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema sanzionatorio e disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari.

La fase di Istruttoria e la decisione di applicazione delle sanzioni vengono svolte dall'Amministratore Unico.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza (previsto dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001), ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso. A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza, dovrà essere informato di eventuali applicazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione.

Inoltre, il Sistema sanzionatorio e disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

La sanzione per i dipendenti OLEV verrà erogata in conformità agli obblighi della Legge 300 del 1970 e del CCNL Metalmeccanico Industria applicabile a OLEV, e in particolare anche per l'Amministratore Unico e gli altri destinatari, la previsione di:

- contestazione dell'addebito in via preventiva;
- diritto di difesa.

Qualora venisse comminata la sanzione, l'applicazione spetterà all'Amministratore Unico di OLEV.

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- commissione di altra violazione nei precedenti due anni (recidiva);

- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ad eventuali precedenti disciplinari;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione;
- eventuale comportamento collaborativo successivo alla contestazione della violazione.

### 9.2.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI

Con riguardo ai Dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. OLEV ritiene che il Sistema sanzionatorio e disciplinare correntemente applicato al suo interno, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza. Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli, ad opera di Dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni previste all'articolo 46 (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensioni e licenziamenti) del CCNL Metalmeccanico Industria, nei seguenti termini.

#### A) Rimprovero verbale

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli previsti dal Modello;
- Lieve inosservanza delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali.

Si ha "lieve inosservanza" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per OLEV (esempio: mancato utilizzo DPI consegnati che si verifichi per distrazione e una tantum).

#### B) Rimprovero scritto

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli previsti dal Modello;
- Inosservanza colposa delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali.

Si ha "inosservanza colposa" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per OLEV (esempio: violazione consapevole di una disposizione delle più lievi, ma in modo ripetuto).

### **C) Multa non superiore a 3 ore di retribuzione individuale**

- Ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto;
- Inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e del Modello per le Attività a rischio di reato;
- Omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello;
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

L'importo delle multe, non costituendo titolo di risarcimento danni, viene devoluto agli enti previdenziali o assistenziali.

### **D) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo fino a 3 giorni**

- Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli previsti dal Modello;
- Inosservanza ripetuta o grave delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

### **E) Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001**

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari. L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale. Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

### **F) Licenziamento con preavviso e senza preavviso**

È previsto licenziamento con preavviso qualora nelle seguenti violazioni non vi sia dolo.

È previsto licenziamento senza preavviso in seguito a notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico, dalle relative Procedure e Protocolli aziendali, tali da provocare grave nocimento morale o materiale a OLEV e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

- infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi Protocolli Preventivi, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna di OLEV a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- infrazione dolosa di procedure aziendali di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- la recidiva in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione.

### **9.2.2 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE**

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, del Codice Etico e degli altri Protocolli, OLEV SRL provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente. Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattesi Protocolli impeditivi dei Reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dirigente, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto. Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggirio dei Protocolli, OLEV procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro per giusta causa senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e del CCNL. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà di OLEV nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

In caso di violazione da parte di un dirigente, deve esserne data tempestiva comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare anche all'Amministratore Unico mediante relazione scritta.

Costituiscono 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 di Vigilanza 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 e dal grado di autonomia riconosciuto;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

### **9.2.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli da parte dell'Amministratore Unico della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà il Direttore Generale, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative. In casi di gravi

violazioni dei Consiglieri, non giustificate e/o non ratificate dall'Amministratore Unico, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca del Consigliere. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

#### **9.2.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto. In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dall'Amministratore Unico, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

#### **9.2.5 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI, COLLABORATORI**

Laddove possibile, condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con OLEV, e in particolare contratti di fornitura e consulenza, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico e/o i Protocolli applicabili in relazione alle prestazioni oggetto del contratto. Tali contratti dovranno prevedere, quando possibile, clausole risolutive, o diritti di recesso in favore di OLEV senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di Reati o commissione di condotte di cui ai Reati, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico, del Modello e/o dei relativi Protocolli. In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino il Codice Etico o i Protocolli di OLEV, sarà considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi degli articoli 1453 e seguenti del codice civile. OLEV si riserva comunque di agire in sede penale e di agire per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni di qualsivoglia natura alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Per approvazione.

Pianezze, 18/01/2025

**OLEV S.r.l.**  
*Amministratore Unico*

---