



MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS 8 GIUGNO 2001
N.231

Parte Generale

*Approvato con delibera del CDA
del 19 dicembre 2023*



PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti al settore Metalmeccanico applicabile ai dipendenti (non dirigenti) della Società- nonché il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi -applicabile ai dirigenti della Società.
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“D. Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del

19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

- “**Destinatari**”: Organi societari, Dipendenti, Fornitori e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la Società preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello e del Codice Etico.
- “**Dipendenti**”: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (sia esso di natura dirigenziale e non).
- “**Linee Guida**”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- “**Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**” o “**Modello**”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- “**Organi Sociali**”: il Consiglio di Amministrazione e/o l’Organo di Controllo della Società, in funzione del senso della frase di riferimento.
- “**Organismo di Vigilanza**” od “**OdV**”: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul

funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.

- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “*stagisti*”, i tirocinanti, gli apprendisti ed i liberi professionisti che svolgano una attività in favore della Società.
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione e gli eventuali institori e procuratori della Società.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Pubblica Amministrazione”** o **“P.A.”**: Per Amministrazione Pubblica si deve intendere:
 - lo Stato (o Amministrazione Statale);
 - gli Enti Pubblici: si specifica che l'Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l'Amministrazione dell'Ente stesso. E' caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal

potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni in senso lato le seguenti Società: Ferrovie dello Stato, Autostrade SpA, AEM Milano, ecc.

- Pubblico Ufficiale: colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” (art.357 c.p.);
- Incaricato di Pubblico Servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale” (art. 358 c.p.). Si rappresenta che “a qualunque titolo” deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.

- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello;
- **“Società”**: OMER S.p.A.

1. **FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE**

1.1 **IL DECRETO 231**

Il Decreto Legislativo dell’8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (**Decreto 231**), ha dato attuazione alla delega legislativa contenuta nell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 in cui il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti operanti all’interno dell’ente, nell’interesse o a vantaggio dello stesso.

Il Decreto 231 ha inserito nell’ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi da:

- 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente ("**soggetti in posizione apicale**");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ("**soggetti in posizione subordinata**" o "**soggetti sottoposti**").

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità per il reato commesso (responsabilità penale personale che non può che riferirsi alle persone fisiche in virtù del principio racchiuso nell'art. 27 c. 1 della Costituzione) e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca la responsabilità dell'Ente, che riconduce al medesimo fatto conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne. Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'Ente.

Quanto alla natura della responsabilità del Decreto 231, nonostante la qualifica di responsabilità amministrativa che compare nel titolo del Decreto, diverse sono le disposizioni che, tuttavia, evidenziano un impianto sostanzialmente penalistico dell'intero *corpus* legislativo.

Il Decreto 231 si occupa di delimitare l'ambito dei soggetti destinatari della disciplina normativa, vale a dire: "enti forniti di personalità giuridica,

società e associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Il Decreto 231 individua le condizioni in presenza delle quali è consentito ricondurre il reato all'ente:

Criterio oggettivo: il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da soggetto in posizione apicale o da sottoposto.

Criterio soggettivo: non è sufficiente la sola riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all'ente, ma occorre potere formulare un giudizio di “rimproverabilità” in capo all'ente. I parametri di responsabilità dell'ente sono diversi a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da persone in posizione apicale o subordinata.

Nel caso di fatti di reato posti in essere dai soggetti apicali, l'ente non risponde se prova che:

- sono stati adottati ed efficacemente attuati dall'organo dirigente, prima della commissione del fatto di reato, **modelli di organizzazione e di gestione** idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti della stessa indole di quelle contestate;
- è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento di tali modelli (“**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”);
- le persone fisiche hanno potuto commettere il reato in quanto hanno eluso fraudolentemente i modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza interno all'ente.

In caso di reati commessi dai soggetti in posizione subordinata, il Decreto 231 stabilisce in modo generico che la responsabilità dell'ente nasce dal mancato adempimento dei propri obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, l'ente è esonerato se, prima della commissione del reato, aveva adottato modelli organizzativi idonei a prevenire reati della stessa specie di quello commesso dal sottoposto. Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dal soggetto in posizione apicale, in questo caso, è onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei modelli organizzativi.

Il Decreto 231 delinea in modo tassativo il catalogo dei “**reati presupposto**” dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi da un soggetto posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione.

Negli anni si è assistito ad una progressiva espansione di tale catalogo e ciò per lo più in occasione del recepimento del contenuto di Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito.

In base al disposto del Decreto 231 e successive integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti categorie di reati:

- ✓ Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- ✓ Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- ✓ Delitti di criminalità organizzata;
- ✓ Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;

- ✓ Delitti contro l'industria e il commercio;
- ✓ Reati in materia societaria;
- ✓ Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- ✓ Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- ✓ Delitti contro la personalità individuale;
- ✓ Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;
- ✓ Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro;
- ✓ Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- ✓ Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- ✓ Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- ✓ Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- ✓ Reati transnazionali,
- ✓ Reati ambientali;
- ✓ Reati in materia di immigrazione;
- ✓ Reati di razzismo e xenofobia;
- ✓ Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o

di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;

- ✓ Reati tributari;
- ✓ Reati di contrabbando;
- ✓ Delitti contro il patrimonio culturale;
- ✓ Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

1.2 LE SANZIONI

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato, sono le seguenti:

Sanzioni pecuniarie: si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Solo l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. Le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille", la cui commisurazione è determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; **ogni singola quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37**. L'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata

per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota). L'art. 12 del Decreto stabilisce, al primo comma, che la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291 se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. Al secondo comma dello stesso art. 12 viene stabilito che la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Al terzo comma, è previsto che nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni di cui al precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. Infine, al quarto comma è stabilito che la sanzione pecuniaria non può comunque essere inferiore ad € 10.329,00.

Sanzioni interdittive: si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste dal Decreto 231 e sono: (i) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; (ii) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; (iii) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni; (iv) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti,

contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; (v) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno una **durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni**; in deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto 231. Con riferimento alle sanzioni interdittive, occorre fare espressa menzione alle modifiche apportate della legge 9 gennaio 2019, n. 3 (la c.d. legge "spazzacorrotti"), che introduce un regime di eccezionalità con riguardo ad alcuni delitti contro la Pubblica Amministrazione: così come attualmente previsto dall'art. 25, c. 5 del D.Lgs. 231/2001, in caso di condanna per uno dei delitti indicati ai commi 2 e 3 dello stesso art. 25, le sanzioni interdittive di cui all'art. 9 c. 2 sono applicate per una durata non inferiore a quattro e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso dai soggetti di cui all'art. 5 c. 1 lett. a) – ovvero, da coloro i quali 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 di fatto la gestione e il controllo dell'ente – e per una durata non inferiore a due e non superiore a quattro anni, se il reato è stato commesso da soggetti di cui all'art. 5 c. 1 lett. b) – ovvero, da coloro i quali sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui alla precedente lettera a). Tuttavia, la novella del 2019 ha introdotto altresì il comma 5 *bis*, il quale dispone che le sanzioni interdittive vengono inflitte nella comune durata prevista dall'art. 13 c. 2 (termine non inferiore a tre mesi né superiore ai due anni) nel caso in cui, prima della sentenza di primo grado, l'ente si sia efficacemente adoperato: a)

per evitare che l'attività delittuosa venga portata a conseguenze ulteriori; b) per assicurare la prova dei reati; c) per l'individuazione dei responsabili; d) per assicurare il sequestro delle somme o altre utilità trasferite; ovvero e)abbia eliminato le carenze organizzative che hanno reso possibile la verifica del reato mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Confisca: è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. E' possibile disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca dei beni dell'ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge. In tema di sequestro preventivo si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale.

Pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede. La pubblicazione è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice. Lo scopo di questa sanzione è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

1.3 LE MISURE CAUTELARI

Il Decreto 231 prevede la possibilità di applicare all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari sono applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

1.4 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI FINI DELL'ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ

Per i reati commessi da **Soggetti in Posizione Apicale** il Decreto 231 prevede l'esonero da responsabilità per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, qualora l'ente dimostri, tra l'altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e che le persone che hanno commesso il reato hanno fraudolentemente eluso tale modello. La nomina di un Organismo di Vigilanza che abbia efficacemente operato è anche necessaria.

Per i reati commessi da **Soggetti Sottoposti**, l'ente può essere chiamato a rispondere qualora si accerti che *la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*. Tuttavia, l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre *se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e*

controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.5 REQUISITI DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Il Decreto 231 indica, inoltre, le caratteristiche essenziali per la costruzione di un “Modello di Organizzazione e Gestione”. In particolare, per la prevenzione dei reati il modello deve: (i) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; (ii) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; (iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; (iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello; (v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello; (vi) istituire un sistema idoneo di segnalazione degli illeciti 231 (c.d. *Whistleblowing*).

Il Decreto 231, inoltre, stabilisce che il modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio. L'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

2.1 LA SOCIETÀ

OMER S.p.A. (la “**Società**” o “**OMER**”) ha quale oggetto sociale l'esercizio, anche attraverso l'assunzione di partecipazioni o interessenze in società ed enti già costituiti o da costituire - sia in Italia che all'estero - di attività manifatturiere, sistemistiche, impiantistiche finalizzate a:

- i. l'ideazione, progettazione, costruzione ed installazione di componenti e sistemi per arredi ed allestimenti di mezzi di trasporto collettivo terrestri, marittimi e aerei;
- ii. l'ideazione, progettazione costruzione ed installazione di carpenterie;
- iii. l'ideazione, progettazione e costruzione di componenti e di materiale rotabile ferroviario, tranviario, filoviario, per metropolitane e per miniere;
- iv. la riparazione e manutenzione di componenti, impianti e di materiale rotabile ferroviario, tranviario, filoviario e per metropolitane;
- v. l'ideazione, progettazione e fabbricazione di parti e accessori per autoveicoli;
- vi. la lavorazione di materie plastiche e materiali compositi per parti e accessori di mezzi di trasporto e di arredo;
- vii. l'esecuzione di attività di progettazione, lavorazione e costruzione per conto terzi.

La Società potrà inoltre assumere partecipazioni in altre società la cui attività industriale, commerciale e finanziaria sia analoga, affine e comunque connessa alla propria, e svolgere il coordinamento tecnico e finanziario delle società partecipate e la prestazione in loro favore di servizi finanziari e di gestione.

La Società può altresì compiere tutte le operazioni commerciali, immobiliari e finanziarie che saranno ritenute utili dagli amministratori per il conseguimento dell'oggetto sociale, con esclusione di attività finanziarie riservate.

La Società è attiva in Italia e la sede è a Milano, in via della Moscova 18, mentre i siti produttivi sono ubicati a Carini (PA) in Via Angelo Russello e in via Don Luigi Sturzo.

La Società ha una controllata negli USA, OMER North America ubicata a Sterling Heights (Michigan, Detroit Area) 15 Mile Road, che costituisce il centro specializzato nei processi finali di lavorazione e assemblaggio dei prodotti destinati al mercato nordamericano e nella distribuzione commerciale dei prodotti del Gruppo.

2.2 IL SISTEMA DI GOVERNANCE DI OMER

Il sistema adottato prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e di un Organo di Controllo con funzioni di controllo, entrambi di nomina assembleare.

Il sistema di *corporate governance* risulta, pertanto, attualmente così

articolato:

- **Assemblea dei Soci:** è competenza dell'Assemblea dei Soci deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla Legge.
- **Consiglio di Amministrazione:** la gestione della Società al Consiglio di Amministrazione, il quale ha ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa, salvo quanto per Legge non sia riservato alla competenza dell'Assemblea. L'organo amministrativo può nominare e revocare procuratori speciali per singoli atti o categorie di atti ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge riserva in modo inderogabile alla decisione dei soci.
- **Organo di Controllo:** dell'art. 2477 Codice civile prevede, determinandone le competenze e i poteri, ivi compresa la revisione legale dei conti, la nomina di un organo di controllo o di un revisore. Il revisore legale può essere incaricato esclusivamente di svolgere l'attività di revisione.
- **Collegio Sindacale:** L'Organo di Controllo, in alternativa al solo membro effettivo, può essere composto da 3 sindaci effettivi e da 2 sindaci supplenti. Al Collegio Sindacale è affidato, secondo quanto previsto dalla Legge, il compito di vigilanza sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società per gli aspetti di competenza, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile nonché sull'affidabilità di

quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

3.1 FUNZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI OMER

Il Modello di Organizzazione e Gestione di OMER (di seguito, in breve, anche “**Modello**”) è stato definito e predisposto tenendo in particolare considerazione l’interazione tra i processi aziendali esistenti all’interno della Società con la disciplina e le previsioni proprie del Decreto 231.

Il presente Modello è stato sviluppato mediante:

- l’individuazione delle aree a rischio reato e delle attività sensibili;
- la previsione di un sistema organico e strutturato di procedure;

Il Consiglio di Amministrazione dedica la massima cura nella definizione ed aggiornamento delle strutture organizzative e delle procedure operative, sia al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell’attribuzione delle correlative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo disfunzioni, malfunzionamenti ed irregolarità (tra i quali si annoverano anche comportamenti illeciti o comunque non in linea con quanto indicato dalla Società).

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni aziendali e a effettuare i controlli sull’attività di impresa, anche in relazione ai reati e agli illeciti da prevenire, la Società ha individuato:

- le regole di *corporate governance*;
- il sistema dei poteri e delle deleghe;

- il Codice Etico;
- i regolamenti interni e le policy aziendali (privacy, ecc.).

Il Modello di OMER si prefigge di:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di OMER che la commissione di un reato (o anche il tentativo) - anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse della Società - rappresenta una violazione del Modello e dei principi e disposizioni ivi espressi e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del reato, ma anche nei confronti di OMER;
- individuare i comportamenti che sono condannati da OMER, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, alle norme e regole di condotta cui la Società intende ispirarsi;
- monitorare le aree a rischio e le attività sensibili in cui si potrebbero realizzare i reati previsti dal Decreto 231, definendo l'intervento tempestivo per prevenire e impedire la commissione dei reati stessi.

Al fine di definire il Modello e prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 sono state poste in essere le seguenti attività:

- sviluppo del Codice Etico di OMER;
- valutazione dei reati la cui applicabilità ha, per la tipologia di attività gestita dalla Società, una possibile rilevanza per OMER;
- identificazione, per i reati valutati rilevanti, delle aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto 231, attraverso

un'approfondita analisi delle attività svolte, delle procedure e controlli esistenti, della prassi e dei livelli autorizzativi;

- identificazione e aggiornamento del Sistema di Controllo Interno in modo da garantire: (i) la coerenza tra l'esercizio delle funzioni e dei poteri e le responsabilità assegnate; (ii) l'attuazione e l'osservanza del principio di separazione delle funzioni; (iii) la verificabilità, la trasparenza e la congruenza dei comportamenti aziendali e della documentazione relativa a ciascuna operazione / attività / transazione;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza ("**OdV**"), al quale sono stati attribuiti i compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e conferiti poteri tali da garantirne la piena ed efficace operatività, sia in termini di autonomia che di mezzi a disposizione;
- definizione e adozione, in ossequio alle prescrizioni del Decreto 231, di un sistema disciplinare da applicarsi in caso di violazione del Modello;
- implementazione di un valido sistema di *Whistleblowing* secondo le indicazioni fornite dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della Direttiva 2019/UE/1937.

3.2 I DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso i seguenti soggetti:

- gli Amministratori membri del Consiglio di Amministrazione e i dirigenti della Società (soggetti in posizione apicale);
- i dipendenti della società (soggetti sottoposti);

- i collaboratori, gli agenti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- i fornitori, i *partner* e tutti i terzi che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

Più in generale, inoltre, sono destinatari del Modello tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree cosiddette sensibili per conto e nell'interesse della Società.

3.3 STRUTTURA DEL MODELLO E I DOCUMENTI CONNESSI

Il Modello è integrato, oltre che dai principi e disposizioni contenuti nel Codice Etico, dall'insieme dei processi, regole, procedure e sistemi già applicati all'interno dalla Società.

In particolare, ai fini del presente Modello, si richiamano espressamente e integralmente tutti gli strumenti già operanti in OMER, ivi incluse tutte le procedure e norme di comportamento. Tali strumenti costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello.

3.4 ATTIVITÀ PROPEDEUTICHE ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO

OMER ha ritenuto essenziale e conforme alla propria politica aziendale adottare il proprio Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto 231, affinché tutti coloro che operano all'interno della Società

osservino, nello svolgimento delle proprie attività e prestazioni, comportamenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Nella costruzione del proprio Modello, OMER si è basata, oltre che sulle prescrizioni del Decreto 231, sulle Linee Guida di CONFINDUSTRIA (più volte aggiornate, come da ultimo nel mese di giugno 2021), redatte sulla base delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia, che contengono indicazioni specifiche e concrete per l'adozione e per l'attuazione dei Modelli. Si segnala, inoltre, come l'ultima versione delle Linee Guida in questione sia stata emanata da Confindustria nel giugno 2021 ed approvata dal Ministero della Giustizia l'8 giugno 2021.

Il Modello della Società è approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione di OMER, in conformità a quanto previsto dal Decreto 231.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, in conformità a quanto previsto dal Decreto 231.

Le attività di *Risk Assessment* (inclusa la mappatura delle aree a rischio) sono state effettuate sia attraverso l'analisi della documentazione aziendale disponibile, sia tramite lo svolgimento di interviste al personale della Società per i reati rilevanti identificati.

3.5 IDENTIFICAZIONE ED ANALISI DEI CONTROLLI POSTI IN ESSERE E DEI RISCHI IDENTIFICATI.

L'individuazione delle aree a rischio è stata effettuata analizzando il

contesto aziendale, sia sotto il profilo della struttura organizzativa sia dell'operatività aziendale, per evidenziare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero verificarsi eventi pregiudizievoli per i reati contemplati dal Decreto 231.

L'identificazione delle aree a rischio è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, deleghe, procure, circolari interne, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave della struttura aziendale e all'interno delle singole direzioni, interviste mirate all'approfondimento dei processi sensibili e del controllo sugli stessi. Sono state altresì esaminate le procedure aziendali già adottate e attuate da OMER.

L'analisi della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale hanno permesso di: (i) identificare le fattispecie di reato astrattamente applicabili e rilevanti per la Società; (ii) effettuare una ricognizione delle aree aziendali a rischio nell'ambito delle quali potrebbero essere astrattamente commessi (o tentati), autonomamente o in concorso con terzi, i reati previsti dal Decreto 231.

Nell'ambito di ciascuna area a rischio sono state individuate nel dettaglio le "attività sensibili", ossia quelle attività rispetto cui è connesso, direttamente o indirettamente, il rischio potenziale di commissione dei reati, nonché le relative funzioni aziendali coinvolte.

Con riferimento alle tipologie di reati, alla mappatura delle attività sensibili e ai processi a rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 e la gestione dei rapporti e dei processi a rischio, si rinvia alle Parti Speciali del Modello.

3.6 IDENTIFICAZIONE ED ANALISI DEI CONTROLLI POSTI IN ESSERE E DEI RISCHI IDENTIFICATI.

A seguito della mappatura delle aree aziendali a rischio e dell'identificazione delle principali potenziali modalità di attuazione dei reati nelle diverse Funzioni, sono stati identificati i principali fattori di rischio e la relativa analisi del Sistema di Controllo Interno, per verificarne l'adeguatezza ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

Si è quindi provveduto alla rilevazione e all'analisi dei controlli aziendali esistenti e alla successiva identificazione delle aree di miglioramento.

L'analisi del Sistema di Controllo Interno è stata effettuata per verificare in particolare:

- l'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l'esistenza e l'adeguatezza di regole e procedure già in essere per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale e previsione di adeguati punti di controllo;
- il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- l'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- l'esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto 231.

Predisposizione del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in OMER, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e strumenti di controllo sulle aree a rischio.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono stati considerati quali generali elementi costitutivi del Modello il sistema di controllo interno, il sistema di controllo della gestione e le *policy* e le procedure che lo compongono e, in particolare:

- il Codice Etico;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il sistema amministrativo, contabile e finanziario;
- il sistema disciplinare di cui al CCNL;
- il Sistema di Gestione della Qualità;

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare relativa al Decreto 231, si inserisce quindi nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dal sistema normativo interno già in essere in OMER.

Il Modello di OMER è costituito da:

Parte Generale; che illustra la funzione e i principi del Modello, individua e disciplina le sue componenti essenziali, nonché l'analisi e l'identificazione dei rischi (per i processi e le attività aziendali) e la definizione e l'implementazione di un sistema di gestione e prevenzione del rischio.

Parti Speciali, che illustrano ed approfondiscono l'analisi delle attività operative della Società per alcune categorie di reato previste dal Decreto laddove siano stati individuati profili di rischio-reato applicabili e rilevanti, a seguito dell'identificazione delle aree "sensibili" con indicazione dei presidi (sistema di deleghe e protocolli) atti a contenere il rischio stesso. In particolare:

- Parte Speciale 1: Reati informatici;
- Parte Speciale 2: Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale 3: Reati ambientali;
- Parte Speciale 4: Reati in materia di immigrazione;
- Parte speciale 5: Reati in materia di rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale 6: Reati societari (compresa la "corruzione privata").
- Parte Speciale 7: Riciclaggio, ricettazione, autoriciclaggio;
- Parte Speciale 8: Reati contro la personalità individuale;
- Parte Speciale 9: Reati contro l'industria e il commercio;
- Parte Speciale 10: Reati tributari;
- Parte Speciale 11: Reati di Contrabbando;
- Parte Speciale 12: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Parte Speciale 13: Reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- Parte Speciale 14: Reati in materia di Abusi di mercato;

Il Modello, aggiornato e revisionato, è stato adottato dal Consiglio di

3.7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza, titolare di precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello, individua e cura la redazione delle modifiche e/o integrazioni del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;

e le sottopone per la relativa discussione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione delibera quindi in merito all'aggiornamento e adeguamento del Modello sulla base delle modifiche e/o integrazioni allo stesso sottoposte.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E NOMINA

Spetta al Consiglio di Amministrazione, nel rispetto della legge, determinare il numero dei membri, la durata in carica, l'autorità ed i poteri, le responsabilità e i doveri dell'OdV in ossequio a quanto di seguito previsto

nonché definire i requisiti di eleggibilità per i componenti dello stesso.

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

Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione indica (salvo nel caso di OdV monocratico) il Presidente e stabilisce il compenso spettante ai membri dell'OdV.

La Direzione aziendale, in sede di formazione del budget, approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

4.2 IL REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV ha redatto un documento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione, ivi incluso per ciò che attiene al proprio sistema organizzativo e di funzionamento.

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di OMER o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e i principi del Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente la l'Organismo di Vigilanza.

Tali segnalazioni, di cui deve essere garantita la riservatezza, potranno essere trasmesse tramite posta elettronica all'indirizzo dell'OdV che sarà comunicato ai dipendenti.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine che segua alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Le informazioni fornite all'OdV hanno lo scopo di agevolarne e migliorarne le attività di pianificazione dei controlli e non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati: è, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza stabilire in quali casi attivarsi.

4.3 CESSAZIONE DALLA CARICA

La cessazione della carica per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'OdV viene ricostituito. La cessazione dalla carica potrà altresì avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte dei membri.

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

I membri dell'OdV decadono dalla carica in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per ricoprire tale funzione (ad esempio, interdizione, inabilità, fallimento, condanna ad una pena che comporta l'interdizione dai pubblici uffici o in caso siano giudicati colpevoli dei reati previsti dal Decreto 231 e, in

genere, in caso di incapacità e incompatibilità, perdita dei requisiti ecc.).

I membri dell'OdV possono essere revocati per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organo di Controllo. A titolo esemplificativo, ricorre una giusta causa in caso di inosservanza degli obblighi previsti a carico di ciascun membro dell'OdV, di assenza ingiustificata a tre o più riunioni dell'OdV, di esistenza di un conflitto di interesse, di impossibilità di effettuazione delle attività di membro dell'OdV, ecc. La revoca dalla carica di un membro dell'OdV può essere richiesta al Consiglio di Amministrazione dallo stesso OdV, motivandone la richiesta.

In caso di rinuncia, decadenza, revoca o morte il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione del membro dell'OdV cessato dalla carica, sentito l'Organo di Controllo. I membri così nominati restano in carica per il periodo di durata residuo dell'OdV.

4.4 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ossequio a quanto disposto dall'art. 6.1 del Decreto 231, l'OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, di curarne l'aggiornamento ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In particolare, l'OdV della Società risponde, in conformità a quanto previsto dal Decreto 231 e dalle Linee Guida di CONFINDUSTRIA, ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza.** La posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e in particolare dell'organo dirigente).

- **professionalità.** Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'OdV deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico.
- **continuità di azione.** Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.
- **onorabilità e assenza di conflitti di interessi.** Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei descritti requisiti, sarà opportuno che i membri possiedano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.).

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

4.5 FUNZIONI, ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto disposto dal Decreto 231, all'OdV di OMER è affidato

il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.

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

- **verifica e vigilanza sul Modello**, ossia: (i) verificare l'adeguatezza del Modello, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione; (ii) verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso; (iii) effettuare analisi in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- **aggiornamento del Modello**, ossia segnalare eventuali necessità di aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle Funzioni aziendali eventualmente competenti aree e spunti utili relativi all'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia;
- **informazione e formazione sul Modello**, ossia: (i) promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (i "**Destinatari**"); (ii) promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari; (iii) valutare le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- **gestione dei flussi informativi** da e verso l'OdV, ossia: (i) assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le

attività di *reporting* inerenti il rispetto del Modello; (ii) esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso; (iii) informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati e alle attività programmate; segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto; (v) in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi;

- **attività di *follow-up***, ossia verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Si tratta di attività specialistiche, prevalentemente di controllo, che presuppongono la conoscenza di tecniche e strumenti *ad hoc*, nonché una continuità di azione elevata.

L'estensione dell'applicazione del Decreto 231 ai delitti colposi pone un problema di rapporti tra il piano della sicurezza e quello del modello organizzativo, nonché tra le attività dei soggetti responsabili dei controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e l'organismo di vigilanza. L'autonomia di funzioni proprie di questi organi non consente di ravvisare una sovrapposizione dei compiti di controllo, che sarebbe quindi tanto inutile quanto inefficace.

Deve essere chiaro, pertanto, che i diversi soggetti deputati al controllo svolgono i propri compiti su piani differenti.

E' opportuno precisare che il massimo vertice societario (Consiglio di Amministrazione), pur con l'istituzione dell'OdV, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile.

Considerazioni in parte analoghe possono svolgersi per l'Organo di Controllo/Collegio Sindacale, che sarà uno degli interlocutori istituzionali dell'OdV.

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

L'OdV ha facoltà, a titolo esemplificativo *(i)* di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti; *(ii)* di avere libero accesso presso tutte le funzioni Aziendali, gli archivi e i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario; *(iii)* di disporre, ove occorra, l'audizione delle persone che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello; *(iv)* di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni; *(v)* di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

Va chiarito che, le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i

fenomeni rappresentati. In altre parole all'Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità di stabilire in quali casi attivarsi.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di attività di relazione: la prima, su base continuativa, direttamente verso il Consiglio di Amministrazione e la seconda, su base almeno annuale, verso l'Organo di Controllo.

In particolare, l'OdV predispone con cadenza almeno annuale un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e per l'Organo di Controllo sulla attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.) nonché un piano annuale delle attività di verifica, controllo, e aggiornamento che saranno svolte nel corso dell'anno successivo, salvo eventuali emergenze che venissero a palesarsi.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di Controllo.

L'Organo di Controllo e il Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi Sociali per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni aziendali competenti presenti nella Società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con l'Ufficio del Personale, in ordine alla formazione del personale;
- con l'Ufficio del Personale per i procedimenti disciplinari;
- con il Consiglio di Amministrazione, in ordine al controllo dei flussi finanziari e di tutte le attività, anche amministrative, che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con la Direzione di Stabilimento, in ordine alle attività antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute.

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

4.6 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti e degli Organi Sociali in merito ad atti, comportamenti ed eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231. Tali segnalazioni possono essere inviate all'OdV ai seguenti indirizzi: odv@omerspa.com

Valgono al riguardo le seguenti indicazioni di carattere generale:

(A) i Dipendenti e gli Organi Societari devono segnalare all'OdV le violazioni del Modello, da chiunque commesse, in particolare, le notizie relative:

- alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati

rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa di OMER;

- a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate a OMER dai dipendenti, ai sensi del CCNL, in caso di avvio di procedimento giudiziario nei confronti degli stessi;
- ai rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- alle notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- alle anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

(B) Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà dei dipendenti.

(C) L'OdV valuta le segnalazioni ricevute: l'OdV non è obbligato a prendere in considerazione le segnalazioni anonime.

(D) I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata

la riservatezza dell'identità del segnalante.

(E) Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte e sempre che si tratti di atti o fatti relativi alle attività di competenza dell'OdV, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati qualora tali indagini coinvolgano la Società, i dipendenti o componenti degli Organi Sociali.

(F) L'OdV ha inoltre il potere di individuare altre informazioni che dovranno essergli trasmesse, in aggiunta a quelle sopra descritte.

4.7 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DI INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni. L'accesso all'archivio è consentito solo alle persone autorizzate dall'OdV.

5. FORMAZIONE – COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 LA COMUNICAZIONE E IL COINVOLGIMENTO SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello, nei protocolli ad esso connessi compreso il Codice Etico.

Il Modello e il Codice Etico sono comunicati formalmente a tutti i soggetti

appartenenti alla Società tramite affissione in luogo accessibile a tutti, così come previsto dall'art. 7.1 dello Statuto dei Lavoratori.

L'OdV conserva traccia documentale della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole ivi previste.

L'adozione del Modello di OMER è altresì comunicata e diffusa a tutti i soggetti esterni con i quali OMER intrattiene rapporti, tra cui, tra gli altri, i fornitori, i partner commerciali, i collaboratori, gli agenti, i consulenti, ecc.

L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabili), al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di OMER risulta da idonea documentazione, quali, ad esempio, dichiarazioni di conoscenza del Modello di OMER o specifiche clausole contrattuali.

5.2 LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO SUL MODELLO

L'OdV promuove la periodica e costante formazione, e l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello, delle regole, processi e controlli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità e controllo all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, e in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante predisposizione di specifici Piani di

formazione.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello devono essere differenziati in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come “apicali” alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come “a rischio reato diretto” ai sensi del Modello.

In particolare, i contenuti delle sessioni formative devono prevedere una parte relativa al Decreto 231 e alla responsabilità amministrativa degli enti (fonti normative, reati, sanzioni a carico delle persone fisiche e delle società ed esimenti) e una parte specifica sul Modello adottato dalla Società (Principi di riferimento per l'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231, Parte Generale e Parti Speciali del Modello).

Infine, l'OdV predisporrà ed aggiornerà con continuità, nella rete aziendale, una sezione contenente tutte le informazioni relative al Decreto 231 e al Modello e monitorerà le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporrà la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

6. WHISTLEBLOWING

6.1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

La legge 30 novembre 2017, n. 179 concernente “Disposizioni per la tutela

degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291/2017, ha regolamentato l'istituto del whistleblowing per il settore pubblico e privato.

Con specifico riguardo al settore privato, la novella interviene modificando l'art. 6, del D.Lgs. n. 231/2001, inserendo dopo il comma 2 tre nuovi commi, qui di seguito evidenziati:

- *“2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*
 - a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto 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; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
 - b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
 - c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
 - d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

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

Per effetto dell'art. 24, comma 5, del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della Direttiva n. 2019/1937 del 23 ottobre 2019 del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, l'art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001 è stato modificato nei termini che seguono: *“I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il*

sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”; i commi 2-ter e 2-quater sono stati, invece, abrogati sempre per effetto del ridetto decreto legislativo.

6.2. IL SISTEMA WHISTLEBLOWING DI OMER

La Società ha adottato una policy specifica che disciplina destinatari, i canali di segnalazione, il contenuto e le modalità di gestione delle segnalazioni, nonché le sanzioni in caso di violazione delle misure poste a tutela dell'identità del segnalante o per segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

OMER considera aspetto rilevante il rispetto del Modello e le disposizioni in esso contenute. Pertanto, la Società ha adottato un sistema disciplinare da applicarsi in caso di mancato rispetto di norme e misure previste dal Modello, poiché la loro violazione lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Ai fini dell'applicazione da parte di OMER delle sanzioni disciplinari previste, non sono necessari l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito, poiché le norme e le misure previste nel Modello e/o nel Codice Etico sono adottate da OMER in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello o del Codice Etico potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di OMER.

7.1 SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI

In conformità alla legislazione applicabile, OMER deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello, mediante le attività di informazione e formazione precedentemente descritte.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello e nel Codice Etico possono costituire un illecito disciplinare.

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro e nel rispetto del *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i metalmeccanici (CCNL)* e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali. Il CCNL applicato prevede, infatti, una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL, e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

- licenziamento.

Può costituire illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- ✓ la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o i comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- ✓ il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;
- ✓ la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme, procedure di cui al Modello;
- ✓ la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- ✓ l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Fermi restando gli obblighi in capo a OMER derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- **Richiamo Verbale:** incorre nel provvedimento di "richiamo verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività

nei Processi Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

- **Ammonizione Scritta:** incorre nel provvedimento di “ammonizione scritta” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell’adottare, nell’espletamento di attività comprese nei Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
- **Multa: incorre** nel provvedimento della “multa”, non superiore all’importo di 3 ore della normale retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga i beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l’integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
- **Sospensione:** incorre nel provvedimento della “sospensione” dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 3 giorni il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il dipendente che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui ai tre punti precedenti. Tali comportamenti, posti

in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;

- **Licenziamento con Preavviso:** incorre nel provvedimento del “licenziamento con preavviso” (con diritto del datore di lavoro all'esonero immediato dalla attività lavorativa provvedendo alla liquidazione dei relativi emolumenti) il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nei Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società;
- **Licenziamento senza Preavviso:** incorre nel provvedimento del “licenziamento senza preavviso” il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto in materia di sospensione. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda. Ove necessario, per l'accertamento dei fatti, OMER si riserva di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni saranno commisurate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione

dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il Modello e/ il Codice Etico.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231. L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nelle proprie relazioni periodiche, le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto alla luce degli sviluppi della normativa in materia.

7.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di dirigenti, in particolare in caso di violazione dell'obbligo di vigilanza sui sottoposti, OMER provvede ad irrogare le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti di aziende industriali dalla stessa applicata. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza e professionalità di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello e/ del Codice Etico in cui i dirigenti dovessero incorrere potrebbero comportare più frequentemente provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

7.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al Modello e al Codice Etico da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV è tenuto ad informare l'Organo di Controllo, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'OdV dovrà non solo relazionare circa i dettagli della violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse acclarata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca dell'amministratore coinvolto).

7.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al Modello e al Codice Etico da parte dell'Organo di Controllo, l'Organismo di Vigilanza è

tenuto ad informare tempestivamente l'Organo di Controllo e il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea degli Azionisti al fine di adottare le misure più idonee. L'OdV, nella sua attività di informazione, dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse acclarata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca del sindaco coinvolto).

7.5 MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI

Il rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) è requisito indispensabile per la prosecuzione dei rapporti con la Società.

Soggetti a tale obbligo, oltre a coloro che operano in nome e per conto di OMER, sono i c.d. altri destinatari ossia collaboratori, rappresentanti, consulenti, soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo per conto di OMER nonché tutti coloro che operano con la Società in forza di un qualsiasi rapporto contrattuale.

L'assunzione di tale obbligo è garantita tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

Ogni violazione da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di OMER o da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili), o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto

nei contratti stipulati con gli stessi che dovranno includere specifiche clausole contrattuali, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Società. A titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione del contratto da parte di OMER, nei casi più gravi, o l'applicazione di penali, per le violazioni minori.

7.6 ULTERIORI MISURE

Resta salva la facoltà di OMER di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.