



OLTREFRONTIERA PROGETTI S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

**Approvato con determina dell'Amministratore Unico
in data 10 giugno 2024**

Data	Versione
28 settembre 2019	0
10 giugno 2024	Rev. 1

Oltrefrontiera Progetti S.r.l.

Sede legale in Milano, Corso Venezia n. 36

Codice Fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Milano, Monza,
Brianza, Lodi: 02776890135



INDICE

– PARTE GENERALE I –	4
IL QUADRO NORMATIVO	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	4
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	4
1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO	5
1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO	5
1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	5
1.5. LE “LINEE GUIDA” DI CONFINDUSTRIA	6
– PARTE GENERALE II –	8
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI OLTREFRONTIERA PROGETTI S.R.L.	8
2.1. FINALITÀ DEL MODELLO	8
2.2. DESTINATARI	9
2.3. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO DI OFP	9
2.4. CODICE ETICO E MODELLO	10
2.5. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO DI OFP: MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO E PROCESSI STRUMENTALI/ FUNZIONALI	11
2.5.1 FAMIGLIE DI REATO	11
2.5.2 PROCESSI AZIENDALI “STRUMENTALI/FUNZIONALI”	15
2.6. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	15
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	18



3.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA	18
3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.5. DISCIPLINA DEL <i>WHISTLEBLOWING</i>: GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	23
3.6. DOVERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
4. SISTEMA SANZIONATORIO	25
4.1 <i>SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE</i>	25
4.2 <i>SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI ...</i>	28
4.3 <i>SANZIONI PER I COLLABORATORI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA DEGLI APICALI</i>.....	28
4.4 <i>MISURE NEI CONFRONTI DEGLI APICALI</i>.....	29
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE.....	30
5.1. <i>INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI</i>.....	30
6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	32



– PARTE GENERALE I –

IL QUADRO NORMATIVO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche il “**D.Lgs. 231/2001**” o, anche solo il “**Decreto**”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300 e in adesione alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997¹, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le persone giuridiche e le società, le associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgano funzioni di rilievo costituzionale.

Tale forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal Legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all’ente le medesime garanzie riconosciute alla persona sottoposta alle indagini o all’imputato nel processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dalla realizzazione di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, **nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso**, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “**soggetti apicali**”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “**soggetti sottoposti**”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “*colpa di organizzazione*”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

L’ente non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa di eventuali reati commessi da apicali o persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno degli stessi, laddove sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “**Modello Organizzativo**” o “**Modello**”) idoneo ad evitare la commissione dei reati, e nominato un Organismo di Vigilanza adeguato e che abbia svolto i compiti allo stesso affidati, come previsto dall’art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

¹ In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.



1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli **espressamente e tassativamente** richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni. Si rinvia all'**Allegato 1** per il dettaglio delle famiglie di reato e delle singole fattispecie di illecito.

1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati espressamente richiamati dal Decreto stesso, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- 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;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni dell'ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;



- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del Modello Organizzativo consente, dunque, all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.
- preveda specifici canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un idoneo sistema disciplinare, in conformità al D.Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una modifica del Modello Organizzativo nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni contenute nello stesso o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, ovvero modifiche legislative che abbiano un impatto sull'attività dell'ente;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello, indipendentemente dalla effettiva consumazione del reato e della punibilità dello stesso.

1.5. LE “LINEE GUIDA” DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

I fini della predisposizione del Modello, vengono quindi prese in considerazione le “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001” (di



seguito solo “**Linee Guida**”) redatte da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento è stato pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004 e approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Le Linee Guida sono state ulteriormente aggiornate da Confindustria nel marzo 2008 - approvate dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008 – e nel marzo 2014 - approvate con nota del Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014, sentiti i Ministeri concertanti, la CONSOB e la Banca d’Italia. Da ultimo, le Linee Guida sono state aggiornate nel mese di giugno 2021.

Nella definizione del Modello Organizzativo, le Linee Guida prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l’identificazione dei rischi, ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare nel contesto aziendale i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, da effettuarsi attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente e il relativo grado di adeguamento alle esigenze di prevenzione espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida per garantire l’efficacia del Modello sono di seguito riassunte:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni e adeguati controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall’ente, prevedendo, laddove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

Le Linee Guida precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell’attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.



– PARTE GENERALE II –

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI OLTREFRONTIERA PROGETTI S.R.L.

2.1. FINALITÀ DEL MODELLO

Oltrefrontiera Progetti S.r.l. (di seguito anche “**OFP**” o la “**Società**”) nasce nel 1993 ed entra nel mercato come propositrice e realizzatrice di idee e progetti per l’allestimento di vetrine per conto delle aziende del *Luxury Fashion*, mettendo a disposizione il proprio *know-how* per soddisfare le più svariate e articolate esigenze dei clienti.

OFP, il cui capitale sociale è interamente posseduto dall’Arch. Alba Natalia Caprino, ha concentrato il proprio *headquarter* a Barlassina (Italia), nel centro della Brianza, per poi sviluppare il proprio *business* anche a livello internazionale.

Ad oggi, la Società detiene infatti una partecipazione pari al totale delle quote di *Guangzhou Oltrefrontiera Trading Co., Ltd.*, con sede a GuangZhou (Cina) nella regione del Guandong “*la fabbrica del mondo*”, e di *OFP Inc. (New York City)*. Da ultimo, OFP ha stabilito un proprio ufficio a Parigi (Francia), quale presidio locale sul territorio francese, nonché nel 2023 è stata aperta una *subsidiary* anche a Dubai (Emirati Arabi Uniti).

Ciò premesso, la Società, consapevole dell’importanza di adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha approvato, dapprima con delibera dell’Amministratore Unico in data 28 settembre 2019, il presente Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari (come definiti al paragrafo 2.2) ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei pertanto a prevenire il rischio di commissione di illeciti ricompresi nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti. Il Modello è stato successivamente aggiornato nell’attuale versione in data 10 giugno 2024, unitamente al Codice Etico di Gruppo, al fine di recepire sia le novità normative applicabili nell’ambito delle proprie attività, sia i cambiamenti organizzativi intervenuti dalla precedente data di approvazione. Parimenti, quale **Allegato 3** del Modello Organizzativo, la Società ha inteso adottare una Policy Anticorruzione di Gruppo (di seguito “**Policy Anticorruzione**”) che proibisce ogni forma di corruzione, attiva o passiva, che coinvolga enti pubblici e/o privati, ed individua le aree di rischio corruzione, gli strumenti che il Gruppo pone a disposizione dei suoi dipendenti nonché le regole di condotta alle quali questi ultimi si devono attenere per prevenire e contrastare tale rischio.

Attraverso l’adozione del Modello, del Codice Etico di Gruppo e della Policy Anticorruzione, OFP intende perseguire le seguenti finalità:



- vietare comportamenti sanzionati dal Decreto, richiedendo ai destinatari, identificati al successivo paragrafo 2.2, comportamenti corretti e trasparenti in conformità al presente Modello, alla Policy Anticorruzione e al Codice Etico di Gruppo adottati;
- diffondere nei medesimi destinatari la consapevolezza che la violazione del Decreto, nonché delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi della Policy Anticorruzione e del Codice Etico di Gruppo, può integrare fattispecie di reato passibili di sanzioni penali a loro carico e di sanzioni amministrative (di natura pecuniaria e interdittiva) a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato e organico di protocolli e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema nelle varie aree di attività identificate a potenziale rischio reato, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di eventuali reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.2. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per l'Amministratore Unico, per tutti coloro che rivestono, in OFP, funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, inclusi coloro che ne esercitano, anche di fatto la gestione e il controllo, nonché per i dipendenti (da intendersi come tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato), e per i collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza delle figure apicali della Società (di seguito i “Destinatari”).

2.3. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO DI OFP

Gli elementi fondamentali sviluppati da OFP nella definizione del proprio Modello Organizzativo, in ossequio alle esigenze individuate nel D.Lgs 231/2001, nel prosieguo dettagliatamente trattati, possono essere così riassunti:

- la “Mappatura delle attività a rischio-reato”, con individuazione per ciascuna famiglia di reato rilevante, di esempi di attività sensibili, delle Funzioni/Direzioni aziendali coinvolte nell’attività sensibile, di possibili modalità e finalità di realizzazione dei reati, con identificazione e dei processi strumentali/funzionali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi;
- l’individuazione dei principi etici e le regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, previste sia nel Codice Etico di Gruppo, sia nella Policy Anticorruzione, sia più in dettaglio, nella Parte Speciale del presente Modello Organizzativo;
- la previsione di principi di controllo, generali e specifici, diretti a regolare le decisioni di OFP, come declinati nelle Sezioni della Parte Speciale del presente Modello;
- l’istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo “Organismo” o “OdV”), in composizione monocratica, cui sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello in conformità al Decreto;
- l’identificazione di flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza;



- l’approvazione di un sistema sanzionatorio volto a garantire l’efficace attuazione del Modello Organizzativo, contenente le disposizioni disciplinari applicabili ai Destinatari, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- lo svolgimento di un’attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello;
- l’indicazione delle modalità per l’adozione e l’effettiva applicazione del Modello Organizzativo, nonché per le successive necessarie modifiche e/o integrazioni (aggiornamento del Modello);
- l’identificazione di specifici canali di segnalazione interna, in conformità al D.Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019;
- l’adozione di misure volte a garantire la riservatezza del segnalante, forme di tutela da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso corretto del nuovo strumento di segnalazione.

2.4. CODICE ETICO DI GRUPPO E MODELLO

OFP è a capo di un gruppo societario (di seguito anche il “**Gruppo**”), le cui imprese, sedenti all’estero, sono dalla stessa direttamente controllate.

OFP intende, quindi, improntare la conduzione del proprio *business* e lo svolgimento delle attività aziendali del Gruppo nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, con l’adozione di un Codice Etico di Gruppo (di seguito, “**Codice**” o “**Codice Etico**”), applicabile in Italia e in tutti i Paesi in cui opera, anche per il tramite delle società controllate estere.

Il Codice Etico, adottato dalla Capogruppo e poi ratificato dagli organi amministrativi di ciascuna società del Gruppo, sancisce una serie di principi di deontologia aziendale e di regole comportamentali che OFP riconosce come proprie e delle quali esige l’osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti, sia da parte delle società controllate estere, sia dai terzi che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti d’affari con la stessa ovvero con le società controllate estere.

In particolare, il Codice Etico viene consegnato, in formato cartaceo o digitale, ai nuovi assunti, esposto nelle bacheche aziendali e pubblicato sulla intranet aziendale e sul sito istituzionale della Società.

OFP ritiene essenziale che gli stessi parametri etici che caratterizzano le proprie attività vengano parimenti osservati in tutti i rapporti posti in essere dai propri dipendenti con clienti, fornitori, consulenti e terzi interlocutori in genere. Tali rapporti con i soggetti esterni, devono essere condotti sulla base della più assoluta correttezza, in piena osservanza dei diritti altrui, nel rispetto delle leggi vigenti e dei principi di appartenenza alla Società.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal D. Lgs 231/2001, è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell’ambito di operatività del Decreto stesso e cogente solamente nei confronti dei Destinatari come sopra individuati.

Peraltro, in considerazione del fatto che anche il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso.



2.5. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO DI OFP: MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO E PROCESSI STRUMENTALI/ FUNZIONALI

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, OFP ha proceduto, per la predisposizione del presente Modello, con il supporto di un consulente esterno, ad un'analisi approfondita delle proprie attività aziendali, sia su base documentale che sulla base delle informazioni rese dai referenti aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto nei vari processi analizzati, risultano adeguatamente informati in merito alle modalità di svolgimento delle attività stesse e provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore di riferimento.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa rappresentata nell'organigramma aziendale che individua le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee di riporto gerarchico-funzionali. Detto documento è custodito presso la sede operativa della Società presso l'Ufficio Amministrativo, ed è disponibile per la relativa consultazione.

I risultati di detta attività sono stati raccolti e formalizzati in un documento (c.d. **Mappatura delle attività a rischio-reato**), che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie della Società.

Nella Mappatura delle attività a rischio-reato sono rappresentate le famiglie di reato previste dal D.Lgs 231/2001 e ritenute rilevanti nell'ambito della realtà aziendale, le attività a rischio commissione dei reati (c.d. **attività sensibili**), le principali Funzioni/Direzioni coinvolte, i reati ritenuti applicabili e associabili alle predette attività, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione degli illeciti, nonché i processi attraverso i quali e/o nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi (c.d. "**processi strumentali/ funzionali**").

La Mappatura delle attività di rischio-reato è conservata presso la sede operativa della Società presso l'Ufficio Amministrativo, che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile - per eventuale consultazione - all'Amministratore Unico, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia autorizzato dalla Società a prenderne visione.

2.5.1 Famiglie di reato

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di potenziale commissione dei reati inclusi nelle seguenti famiglie di reato previste dal D.Lgs 231/2001, come indicate nella Mappatura delle attività a rischio-reato:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
- C. Falsità in monete, in carte di pubblico credito in valori di bollo e in strumento segni di riconoscimento (art. 25-bis D. Lgs 231/2001);



- D. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis-I D.Lgs. 231/2001);
- E. Reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
- F. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs 231/2001);
- G. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs 231/2001);
- H. Ricettazione, riciclaggio impegno di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs 231/2001);
- I. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.I D.Lgs 231/2001);
- J. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs 231/2001);
- K. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs 231/2001);
- L. Reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs 231/2001);
- M. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001);
- N. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- O. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs 231/2001);
- P. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs 231/2001);
- Q. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici (art. 25-duodevicies D.Lgs 231/2001);

In considerazione delle aree di attività aziendale sopra richiamate, sono risultati ad esse potenzialmente associabili i seguenti reati presupposto:

- **Art. 24:** *Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.); Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640 ter c.p.) [reato inserito in via prudenziale];*
- **Art. 24-bis:** *Accesso abusivo a sistema informatico e telematico (art. 615-ter c.p.);*
- **Art. 25:** *Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.); Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.); Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.); Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.); Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.); Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.); Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.); Pene per il corruttore (art. 321 c.p.); Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);*



- **Art. 25-bis:** *Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);*
- **Art. 25-bis.1:** *Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.) [a titolo di concorso];*
- **Art. 25-ter:** *False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.); Impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.); Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.); Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis, comma 1, c.c.); Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 55 D.Lgs. 19/2023) [reato inserito in via prudenziale];*
- **Art. 25-quinquies:** *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);*
- **Art. 25-septies:** *Omicidio colposo (art. 589 c.p.), Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.);*
- **Art. 25-octies:** *Ricettazione (art. 648 c.p.); Riciclaggio (art. 648-bis c.p.); Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648 ter c.p.); Autoriciclaggio (648-ter.1 c.p.);*
- **Art. 25-octies 1:** *Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.) [reato inserito in via prudenziale]; Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.) [reato inserito in via prudenziale];*
- **Art. 25-novies:** *Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis Legge 633/1941); Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, di opere dell'ingegno protette o di parte di esse (art. 171, comma 1 lett. a-bis L. n. 633/1941) Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico in tutto o in parte, di opere dell'ingegno (art.171-ter L. n. 633/1941);*
- **Art. 25-decies:** *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);*
- **Art. 25-undecies:** *Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. 152/2006) Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs. 152/2006);*



- **Art. 25-duodecies:** *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12-bis D.Lgs. 286/1998); Favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato (art. 12 comma 5 D.Lgs. 286/1998);*
- **Art. 25-quinquiesdecies:** *Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1 e comma 2 bis, D. Lgs. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 74/2000); Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1 e comma 2 bis, D.Lgs. 74/2000); Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 74/2000); Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. 74/2000); Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000, se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro) [reato inserito in via prudenziale]; Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000, se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro) [reato inserito in via prudenziale]; Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000, se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro) [reato inserito in via prudenziale];*
- **Art. 25-sexiesdecies:** *Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973); Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973); Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973); Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973); Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973) [reato inserito in via prudenziale]; Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973); Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973);*
- **Art. 25-septiesdecies:** *Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 ter c.p.) [reato inserito in via prudenziale]; Ricettazione di beni culturali (art.518- quater) [reato inserito in via prudenziale];*
- **Art. 25-duodevicies:** *Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.) [reato inserito in via prudenziale].*

In ragione delle attività aziendali tipiche di OFP, non si sono invece ravvisati significativi profili di rischio rispetto alla commissione dei reati presupposto di cui agli Artt. 24-ter (*Delitti di criminalità organizzata*), 25-quater (*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*), 25-quater.1 (*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*), 25-sexies (*Abusi di mercato*), 25-terdecies (*Reati di razzismo e xenofobia*), 25-quaterdecies (*Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo del gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*) e all'Art. 10 Legge 146/06 (*Reati transnazionali*), nonché dei reati non espressamente sopra menzionati e, comunque, ricompresi negli Artt. 24, 24-bis, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quinquies, 25-novies, 25-undecies, 25-duodecies, 25 quinquiedecies, 25 sexiesdecies, 25 sepiiesdecies, 25 duodevicies del Decreto. Si ritiene, peraltro, che i principi del Codice Etico e della Policy Anticorruzione siano idonei a presidiare il rischio di commissione di detti specifici reati.



Per un maggior dettaglio delle attività sensibili, delle possibili modalità di realizzazione dei reati ritenuti ad esse associabili e delle finalità ipoteticamente perseguite dalla Società con la commissione degli stessi, si rinvia all'esame della Mappatura delle attività a rischio-reato.

2.5.2 Processi aziendali “strumentali/funzionali”

Nell'ambito dell'attività sopra rappresentata, sono stati anche individuati dalla Società i processi aziendali c.d. strumentali/funzionali alla commissione del reato, ovvero quei processi aziendali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o essere rinvenuti i mezzi per la commissione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto.

Vengono di seguito riportati tali processi:

- 1) Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità Amministrative Indipendenti;
- 2) Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- 3) Acquisto di beni, servizi, consulenze ed incarichi professionali;
- 4) Gestione della commessa;
- 5) Gestione delle donazioni, sponsorizzazioni, omaggi e spese di rappresentanza;
- 6) Selezione, assunzione e gestione del personale; gestione dei *benefit* e dei rimborsi spesa;
- 7) Gestione della contabilità, formazione del bilancio, gestione dei rapporti con il Socio; gestione degli adempimenti fiscali;
- 8) Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- 9) Gestione degli adempimenti in materia ambientale;
- 10) Gestione della sicurezza e manutenzione dei sistemi informativi aziendali;
- 11) Gestione della proprietà industriale, intellettuale e gestione del diritto d'autore;
- 12) Gestione dei rapporti *intercompany*;
- 13) Gestione degli adempimenti doganali;
- 14) Gestione del contenzioso.

2.6. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Nella predisposizione del Modello e sulla base delle famiglie di reato risultate rilevanti, la Società ha considerato il proprio sistema di organizzazione e di controllo interno, strutturato in una complessa serie di presidi adottati, al fine di verificarne la capacità a prevenire le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 nelle attività identificate a rischio.



Più in generale, il sistema organizzativo e di controllo di OFP garantisce con ragionevole certezza, il raggiungimento degli obiettivi di seguito individuati:

- obiettivo operativo del sistema di controllo interno, che riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale;
- obiettivo di informazione, che si traduce in comunicazioni tempestive ed affidabili per consentire il corretto svolgimento di ogni processo decisionale;
- obiettivo di conformità, che garantisce che tutte le operazioni ed azioni della Società siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

In particolare, il sistema organizzativo e di controllo interno di OFP si basa, oltre che sui principi di controllo generali e specifici contenuti nelle singole Sezioni di Parte Speciale, sui seguenti elementi:

- il quadro normativo e regolamentare, nazionale, comunitario e internazionale, applicabile alla Società;
- il Codice Etico che sancisce i principi e le regole di condotta adottate dalla Capogruppo e dalle società controllate estere;
- la Policy Anticorruzione che individua le aree di rischio corruzione, gli strumenti che il Gruppo pone a disposizione dei suoi dipendenti nonché le regole di condotta alle quali questi ultimi si devono attenere per prevenire e contrastare tale rischio;
- il sistema di deleghe e procure esistente;
- la formalizzazione di ruoli e responsabilità e la struttura gerarchico funzionale come rappresentata nell'Organigramma aziendale;
- le certificazioni adottate in conformità agli standard UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 45001:2018, UNI EN ISO 14001:2015, SA 8000:2014, FSC-STD-40-004, FSC-STD-40-003, AEO, EcoVadis Sustainability Rating e Manager per la Sostenibilità, nonché i relativi manuali e procedure;
- la documentazione adottata nell'ambito degli adempimenti prescritti ai fini della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, tra cui: Documento di Valutazione Rischi (DVR), le procedure adottate in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; l'Organigramma della Sicurezza e le nomine delle figure ivi previste (i.e., RSPP, Preposti; Addetti alla gestione delle emergenze, Medico Competente, RLS); gli accordi infragruppo e la disciplina del *transfer pricing*;
- i *software* utilizzati (ad esempio il sistema gestionale *Microsoft Dynamics*, etc);
- il sistema di archiviazione documentale.

Il sistema di controllo interno di OFP è completato dai seguenti elementi:

- separazione dei compiti attraverso la distribuzione delle responsabilità e di adeguati livelli autorizzativi;
- formalizzata attribuzione di poteri – ivi inclusi i poteri di firma – in coerenza con le responsabilità assegnate;
- veridicità, verificabilità, coerenza, congruità e tracciabilità di ogni operazione e transazione;



- sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute da parte di soggetti non autorizzati, con particolare riferimento ai sistemi gestionali e contabili;
- attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Il personale della Società, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile del corretto funzionamento del sistema di controllo interno costituito dall'insieme delle attività di verifica che le singole Funzioni/Direzioni aziendali svolgono sui relativi processi.



3. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa derivante da reato, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente all'Amministratore Unico, svincolato da ogni rapporto gerarchico con l'Amministratore stesso e con i singoli responsabili delle Funzioni/ Direzioni aziendali.

Le Linee Guida di Confindustria precisano inoltre che, sebbene il D.Lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica sia plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e alla complessità organizzativa della società.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 ed alle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, l'Amministratore Unico di OFP ha istituito – per la prima volta con determina del 28 settembre 2019 e successivamente rinnovato – un Organismo di Vigilanza in composizione monocratica.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detti requisiti sono assicurati dal mancato coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza in attività operative e di gestione e dal *reporting* diretto all'Amministratore Unico.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispone il componente dell'Organismo di Vigilanza.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di OFP.
- Onorabilità e assenza di conflitti di interesse: con riferimento a tale requisito, non può essere nominato Organismo di Vigilanza e, se del caso, decade dalla carica, il soggetto che: sia interdetto, inabilitato o fallito o che sia comunque stato condannato per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi; abbia relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con l'Amministratore Unico; abbia rapporti patrimoniali (fatti salvi i casi di eventuale incarico per il supporto all'aggiornamento del Modello) con la Società tale da comprometterne l'indipendenza.

3.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica 3 anni ed è in ogni caso rieleggibile. Il componente dell'Organismo è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale qualificato e di indiscutibile valore.



Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento)*, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare immediatamente all' Amministratore Unico l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti di eleggibilità richiesti per il ruolo ricoperto.

L'Amministratore Unico può revocare il componente dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa. Costituiscono giusta causa di revoca:

- l'omessa comunicazione all'Amministratore Unico di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione della tutela della riservatezza e del divieto di atti di ritorsione nell'ambito della gestione di eventuali segnalazioni inoltrate ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento;
- per i soggetti legati alla Società da un rapporto di consulenza, la ricorrenza di circostanze obiettive tali da far venire meno il rapporto fiduciario tra il Consulente e la Società.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento)*, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi all'Amministratore Unico a mezzo di posta elettronica certificata (*pec*).

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso all'Amministratore Unico per la relativa presa d'atto.

3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;



- vigilare sull’osservanza del Modello da parte dei Destinatari nell’ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio-reato;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, con particolare riferimento all’effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione degli illeciti previsti dal Decreto;
- segnalare alla Società l’opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l’Organismo provvede ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Funzioni/ Direzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali a rischio-reato identificate nel Modello;
- verificare l’istituzione e il funzionamento di uno specifico canale informativo “dedicato” (i.e. indirizzo di posta elettronica), nonché di un canale alternativo (i.e. una cassetta postale per segnalazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di informazioni verso l’Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell’ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato, anche con il supporto delle Funzioni/Direzioni aziendali;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell’osservanza del Modello;
- predisporre un piano di verifiche da svolgere su base annuale o con la diversa tempistica che riterrà adeguata (cd. Piano di Monitoraggio);
- predisporre un Report di flussi informativi che i referenti aziendali coinvolti nelle attività sensibili sono tenuti a trasmettere all’Organismo per consentire allo stesso lo svolgimento delle attività di propria competenza;
- coordinarsi e collaborare con la Funzione/Direzione preposta, per la programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei Destinatari;
- verificare l’effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società, supportando OFP – su richiesta – nella verifica della relativa adeguatezza.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l’Organismo è dotato dei seguenti poteri:

- emanare disposizioni e comunicazioni volte a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l’elenco delle informazioni, dette “**Flussi informativi**” (come definiti al paragrafo 3.4.), che devono pervenirgli dalle Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Funzioni/Direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello per la verifica dell’effettiva attuazione dello stesso;



- segnalare alle funzioni e agli organi aziendali competenti, l'opportunità di avviare procedure sanzionatorie a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo di propria competenza.

Al fine di garantire un ruolo autonomo e imparziale, l'Amministratore Unico della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere, nel rispetto dei poteri di firma aziendali, e, in caso di spese eccedenti il *budget*, viene autorizzato direttamente dall'Amministratore Unico.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non potranno essere sindacate da alcun organismo o struttura della Società.

3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente all'Amministratore Unico della Società.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico e, a sua volta, può richiedere di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti al funzionamento e all'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai referenti aziendali.

Con cadenza annuale, l'Organismo trasmette all'Amministratore Unico una relazione scritta, nella quale vengono illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello.

3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come già anticipato, il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni (c.d. "**Flussi informativi**"):

- su base periodica, informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Funzioni/Direzioni aziendali secondo le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette



- verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Funzioni/Direzioni aziendali;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di suoi apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
 - richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario (con particolare riferimento e attenzione per reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001) e posti presuntivamente in essere nello svolgimento delle mansioni lavorative;
 - modifiche organizzative in generale, nonché quelle apportate al sistema di deleghe e procure, modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale, nonché di quello sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - modifiche alle procedure, policy aziendali, ai sistemi di controllo interno/tool informatici o l'implementazione di nuove procedure, policy o sistemi di controllo interno/tool informatici che abbiano un impatto sul Modello Organizzativo;
 - visura camerale aggiornata della Società;
 - il fascicolo di bilancio di esercizio approvato dalla Società;
 - gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
 - segnalazione di infortuni gravi (qualsiasi infortunio con prognosi iniziale di 40 giorni e, in ogni caso, la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori di OFP, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società e ai cantieri dei clienti;
 - ottenimento e rinnovo di certificazioni della Società e relativi report di audit dei Certificatori;
 - accessi /ispezioni/notifiche/richieste delle Autorità, Forze dell'Ordine e/o Polizia Giudiziaria.

L'omesso invio all'Organismo di Vigilanza delle informazioni di cui al presente paragrafo integra violazione del presente Modello (*cf.* cap. 4).

In relazione alle modalità di trasmissione delle informazioni di cui al presente paragrafo, l'Organismo ha istituito un indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza@oltrefrontieraprogetti.it, reso noto al personale aziendale e il cui accesso è riservato al solo componente dell'Organismo. Tale canale di comunicazione, insieme alla cassetta postale per comunicazioni cartacee posta presso la Società, potrà altresì essere utilizzato in caso di dubbi sulla corretta interpretazione delle previsioni contenute nel presente Modello o qualsiasi altro chiarimento inerente all'applicazione del sistema implementato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.



Tutte le informazioni e la documentazione raccolta dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenuta – nell'espletamento dei propri compiti istituzionali, deve essere custodita a cura dell'Organismo in un apposito archivio e conservata per dieci anni.

3.5. DISCIPLINA DEL *WHISTLEBLOWING*: GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La legge n. 179, 30 novembre 2017, recante “*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*” ha introdotto il sistema del cd. “*Whistleblowing*”, volto alla tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti nel settore privato.

La suddetta disciplina è stata successivamente modificata dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante “*Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione*” (di seguito anche solo il “**Decreto whistleblowing**”).

In particolare, il citato Decreto *whistleblowing* ha modificato l'articolo 6, comma 2-*bis*, del D.Lgs. 231/2001, stabilendo che i Modelli Organizzativi devono prevedere – in conformità alla suddetta *Direttiva (UE) 2019/1937* – specifici canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure di tutela in materia di *whistleblowing*.

A tal fine, la Società ha attivato propri canali di segnalazione interni che garantiscono la tutela e la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché il contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e precisamente l'indirizzo di posta elettronica certificata (PEC): “*segnalazioni@pec.oltrefrontieraprogetti.it*” nonché la cassetta postale posta presso la Società. Ai sopra citati canali di comunicazione, opportunamente resi noti al personale aziendale, potranno essere inviate eventuali segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 nonché violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni (cd. “**segnalazioni**”).

La gestione del canale di segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza nominato, che tratterà la segnalazione salvaguardando il diritto alla riservatezza, il divieto di atto di ritorsione nonché qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del soggetto segnalante.

L'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della riservatezza del segnalante, del segnalato e delle informazioni contenute nella segnalazione, valuterà le segnalazioni pervenutegli, anche in forma anonima, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante, ove conosciuto, per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo ne dà immediata comunicazione per iscritto all'Amministratore Unico per la valutazione circa l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari.

I Destinatari hanno ricevuto adeguata informazione e formazione in merito al suddetto canale ed al suo utilizzo per segnalazioni.



Tutte le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute – nell'espletamento dei propri compiti istituzionali, devono essere custodite a cura dell'Organismo in un apposito archivio e conservata per dieci anni.

3.6. DOVERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve adempiere al proprio incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza deve osservare la riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, con particolare riferimento alle segnalazioni che dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi, delle *policy* e procedure applicate, del Codice Etico e deve astenersi dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D.lgs. 231/2001.

Ogni informazione in possesso dell'Organismo di Vigilanza è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità al Regolamento Europeo n. 2016/679 (*General Data Protection Regulation*, in breve “**GDPR**”) ed al Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal D.lgs. 10 settembre 2018 n. 101).

A tal proposito, in base al parere espresso dall'Autorità Garante per la Privacy in data 12 maggio 2020, in ragione del trattamento dei dati personali che l'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate all'Organismo comporta, OFP designa l'Organismo di Vigilanza - nell'ambito delle misure tecniche e organizzative da porre in essere in linea con il principio di *accountability* del Titolare del Trattamento (art. 24 del GDPR) - quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati personali (artt. 4, n. 10, 29, 32 par.4 del GDPR; v. anche art. 2 *quaterdecies* del Codice in materia di protezione dei dati personali).

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza e allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti, vengono custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio e conservate, in ottemperanza ai principi di cui all'art. 5 del GDPR, per il tempo necessario rispetto agli scopi per i quali è stato effettuato il trattamento e comunque per un periodo di tempo non superiore a dieci anni.



4. SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, della Policy Anticorruzione e dei principi del Codice Etico, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione di dette sanzioni prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, delle *policy*, e procedure aziendali, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso all'Amministratore Unico.

4.1 Sanzioni per il personale dipendente

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle industrie del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e dalle industrie boschive e forestali* (di seguito solo "**CCNL applicabile**"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, delle *policy* e procedure aziendali, dei principi stabiliti nel Codice Etico, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. ed illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto sopra indicato, come illecito disciplinare, costituisce violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal previgente CCNL di riferimento.

Al personale dipendente, sulla base del CCNL applicabile, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) rimprovero verbale;
- ii) rimprovero scritto;
- iii) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- v) licenziamento con preavviso;



- vi) licenziamento senza preavviso.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- i) incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione verbale il dipendente che:
- violi, per mera negligenza, le *policy* e procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ii) incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
 - violi, per mera negligenza, le *policy* e procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- iii) incorre nel provvedimento disciplinare della multa fino al massimo di tre ore di retribuzione, il dipendente che;
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - la reiterata inosservanza delle prescrizioni del Codice Etico e/o del Modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o un rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione e le Autorità Amministrative indipendenti;
 - effettui, con colpa grave, false o infondate segnalazioni inerenti presunte violazioni del Modello o del Codice Etico;
 - violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- iv) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro fino al massimo di 5 giorni, il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non superiore a 3 ore di retribuzione;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema di deleghe e procure vigente;
 - effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico;



- violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsivoglia altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
 - violi le disposizioni del D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing e nello specifico quando:
 - o sia responsabile degli illeciti di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 (tra cui, ad esempio, condotte di ostacolo alla segnalazione);
 - o sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del dipendente per reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, come previsto dall'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 24/2023;
- v) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento/licenziamento senza preavviso il dipendente che:
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Codice Eticoe/o del Modello, nonché le policy e le procedure applicate, attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
 - sottragga, distrugga o alteri documentazione ovvero impedisca il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione all'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
 - risulti recidivo per le infrazioni di cui ai punti *iii)* e *iv)*, limitatamente alle segnalazioni false o infondate effettuate con dolo o colpa grave e alle violazioni delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
 - violi le disposizioni del D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing e nello specifico quando:
 - o sia responsabile degli illeciti di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 (tra cui, ad esempio, condotte di ostacolo alla segnalazione);
 - o sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del dipendente per reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, come previsto dall'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 24/2023.

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel **CCNL applicabile** per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;



- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

4.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

L'applicazione – a carico dei Dirigenti - delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970 deriva dall'inosservanza:

- delle disposizioni del Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- delle policy e procedure aziendali;
- dei principi stabiliti nel Codice Etico;
- delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsivoglia altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante e, in particolare delle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing quando:
 - o il Dirigente sia responsabile degli illeciti di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 (tra cui, ad esempio, condotte di ostacolo alla segnalazione);
 - o sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Dirigente per reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, come previsto dall'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 24/2023.

In via generale, al personale Dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) sospensione dal lavoro;
- ii) risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

4.3 Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza degli apicali

L'applicazione di sanzioni a carico dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società deriva dall'inosservanza:

- delle disposizioni del Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- delle policy e procedure aziendali;
- dei principi stabiliti nel Codice Etico;



- delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsivoglia altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante e, in particolare delle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing quando:
 - o i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali siano responsabili degli illeciti di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 (tra cui, ad esempio, condotte di ostacolo alla segnalazione);
 - o sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali per reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, come previsto dall'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 24/2023.

Detti comportamenti, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, determinano la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

4.4 Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.



5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

OFP, consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione di commissione di eventuali comportamenti illeciti, definisce programmi di comunicazione e di formazione volti a garantire la divulgazione a tutto il personale aziendale, dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi derivanti dallo stesso, nonché dalle prescrizioni del Modello e dei principi della Policy Anticorruzione e del Codice Etico.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, OFP si impegna a:

- a) inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello, della Policy Anticorruzione e del Codice Etico nonché la nomina dell'Organismo di Vigilanza e le modalità con le quali lo stesso può essere raggiunto;
- b) consegnare il Modello, la Policy Anticorruzione e il Codice Etico a seguito della formale adozione degli stessi con determina dell'Amministratore Unico e, successivamente, a ciascun nuovo dipendente al momento dell'assunzione;
- c) organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, della Policy Anticorruzione e del Codice Etico, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee;
- d) coinvolgere nell'attività di formazione tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse di volta in volta inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le attività formative sono previste e concretamente erogate sia al momento dell'assunzione, sia, laddove ritenuto necessario, in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato e in relazione alle rispettive attribuzioni e responsabilità. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001, delle prescrizioni del Modello e dei principi della Policy Anticorruzione e del Codice Etico, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

Tali attività sono gestite in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione è conservata a cura dell'Ufficio Amministrativo con le modalità ritenute più opportune ed è disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia legittimato a prenderne visione.

5.1. INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI

Sono fornite ai terzi (fornitori, consulenti, clienti, procacciatori d'affari) apposite informative sull'adeguamento della Società alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 e sull'adozione della Policy Anticorruzione e del Codice Etico.

Nell'**Allegato 2** del presente Modello Organizzativo, sono contenute le clausole che potranno essere inserite nei contratti con i terzi che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Società,



in relazione al rispetto della Policy Anticorruzione, del Codice Etico di Gruppo e dei principi del D.Lgs. 231/2001.



6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione del Modello costituisce responsabilità dell'Amministratore Unico di OFP.

Le successive modifiche e/o integrazioni del presente Modello sono rimesse, pertanto, all'esclusiva competenza dell'Amministratore Unico della Società. Tra tali modifiche si intendono ricomprese quelle conseguenti a:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- identificazione di nuove aree sensibili e processi strumentali/funzionali alla commissione del reato, connessi allo svolgimento di nuove attività aziendali o a variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell'assetto organizzativo da cui derivino conseguenze sul Modello;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica e monitoraggio;
- modifiche normative ed evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

Costituiscono in ogni caso modifiche sostanziali quelle che incidono sulla composizione, durata in carica e operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché sulle regole del sistema sanzionatorio.

Le modifiche e/o integrazioni di carattere meramente formale, inerenti, a titolo esemplificativo, all'elenco dei reati di cui all'**Allegato 1** del presente Modello e, in generale, a modifiche non ritenute essenziali, sono rimesse all'approvazione dell'Amministratore Unico di OFP alla prima occasione utile.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità e opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Amministratore Unico.