



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
DI OSAI A.S. S.P.A.**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2021

## SOMMARIO

1. DEFINIZIONI .....	- 2 -
2. IL QUADRO NORMATIVO .....	- 3 -
3. PRESUPPOSTI SOGGETTIVI E OGGETTIVI DELLA RESPONSABILITÀ .....	- 3 -
4. I REATI PRESUPPOSTO DEL D. LGS. N. 231/2001 .....	- 4 -
5. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE .....	- 11 -
6. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA .....	- 12 -
7. OSAI A.S. S.P.A. ....	- 13 -
8. IL MODELLO ORGANIZZATIVO .....	- 14 -
9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	- 16 -
10. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING .....	- 21 -
11. IL SISTEMA SANZIONATORIO .....	- 23 -
12. DIFFUSIONE E FORMAZIONE .....	- 27 -
13. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	- 28 -
14. RAPPORTI INFRAGRUPPO .....	- 28 -

## 1. DEFINIZIONI

**Codice Etico:** il Codice Etico adottato da Osai A.S. S.p.A. ed esteso alle Controllate, nonché allegato al presente Modello quale Allegato A.

**Decreto Legislativo n. 231/2001 o D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

**Dipendenti:** tutti i lavoratori subordinati di Osai A.S. S.p.A. (compresi i dirigenti), ad eccezione di dove esplicitamente indicato.

**OSAI A.S. o la Società:** OSAI A.S. S.p.A..

**Linee Guida:** le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, predisposte da Confindustria nel marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

**Analisi del profilo di rischio:** il documento di Risk Assessment contenente la mappatura delle attività sensibili e delle aree a rischio reato.

**Modello Organizzativo o Modello:** il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

**Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

**Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori di OSAI A.S. S.p.A..

**Parte Generale:** la parte generale del presente Modello.

**Parte Speciale:** la parte speciale del presente Modello.

**Procedure Aziendali:** le procedure aziendali adottate dalla Società quali espressione applicativa dei principi stabiliti dal Modello.

**Processi Sensibili:** i processi nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati.

**Pubblica Amministrazione o P.A.:** le amministrazioni dello Stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, i Ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per il gas e le Agenzie, nonché tutti coloro che esercitano pubblici poteri e/o pubbliche funzioni, ivi compresi a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- i. le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio;
- ii. i membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti delle Comunità europee;
- iii. i funzionari e gli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- iv. le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitano funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- v. i membri e gli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- vi. coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- vii. i funzionari di Stati esteri;

viii. le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche o internazionali.

**Reati:** i reati presupposto ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.

**Sistema Sanzionatorio:** il sistema sanzionatorio, adottato dalla Società al fine di sanzionare la violazione delle regole di condotta indicate nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

**Destinatari:** i soggetti nei cui confronti le disposizioni del presente Modello sono vincolanti, tra cui il Consiglio di Amministrazione, tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), i Dipendenti, i collaboratori esterni sottoposti a direzione o vigilanza dei Soggetti Apicali e chiunque agisca in nome o per conto della società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

**Soggetti Apicali:** i soggetti di cui al punto 3 del presente Modello.

**Soggetti Sottoposti:** i soggetti di cui al punto 3 del presente Modello.

**Statuto dei lavoratori:** indica la Legge 20 maggio 1970, n. 300.

**Terze Parti:** indica i soggetti diversi dai Dipendenti che prestano la propria attività lavorativa in favore di OSAI A.S. S.p.A. quali, ad esempio, i prestatori d'opera, anche intellettuale, i consulenti e tutti gli altri lavoratori autonomi, tutte le controparti contrattuali di OSAI A.S. S.p.A. – persone fisiche e/o persone giuridiche e/o enti – e comunque tutti i soggetti (ivi compresi i fornitori) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione di fatto e/o sulla base di apposito accordo contrattuale

## 2. IL QUADRO NORMATIVO

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”* (il **Decreto Legislativo n. 231/2001** o **D. Lgs. n. 231/2001** o **Decreto**) è stato emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, in adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali.

Il D. Lgs. n. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano un nuovo regime di responsabilità – denominata *“amministrativa”*, ma caratterizzata da profili di rilievo penale – a carico degli enti forniti di personalità giuridica, delle società, delle associazioni anche non riconosciute, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti. Tale responsabilità va così ad affiancarsi alla responsabilità penale della persona fisica resasi materialmente responsabile della commissione di uno dei reati inclusi nel catalogo previsto dal Decreto. La responsabilità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 si configura come autonoma e non sussidiaria rispetto a quella dell'autore dell'illecito commesso ed è configurabile anche nel caso in cui non si addivenga all'individuazione dell'autore del medesimo illecito.

L'introduzione di una nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità *“amministrativa”* consente di colpire direttamente (tramite le sanzioni pecuniarie) o indirettamente (tramite le sanzioni interdittive e le altre sanzioni contemplate dal decreto) il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio della commissione di determinati reati (e/o nel cui interesse gli stessi siano stati commessi) da parte delle persone fisiche – autori materiali dell'illecito penalmente rilevante – legate all'ente da un rapporto di immedesimazione organica.

## 3. PRESUPPOSTI SOGGETTIVI E OGGETTIVI DELLA RESPONSABILITÀ

Secondo il D. Lgs. n. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”* (i cd. **Soggetti Apicali** di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), D. Lgs. n. 231/2001);

- da “*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza*” di uno dei soggetti apicali sopra indicati (i cd. **Soggetti Sottoposti** di cui all’art. 5, comma 1, lett. b), D. Lgs. n. 231/2001).

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001), l’ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di reato commesso da un cd. soggetto apicale, l’ente non risponde se prova che (ai sensi dell’art. 6, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001):

- i. l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- ii. il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- iii. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- iv. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo preposto alle attività di vigilanza.

In caso di reato commesso da un soggetto sottoposto, la Società non risponde se dimostra che la commissione del reato non è dovuta all’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza posti in capo ai soggetti apicali.

In ogni caso, è esclusa ogni responsabilità se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello ad un Organismo di Vigilanza.

Con riferimento all’efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati-presupposto, l’art. 6, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001 prevede (seppur sommariamente) che questo:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- predisponga specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individui le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescriva obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello organizzativo;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

#### **4. I REATI PRESUPPOSTO DEL D. LGS. N. 231/2001**

Le fattispecie di reato che – in base all’attuale formulazione del D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni – sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell’ente sono quelle espressamente elencate dal legislatore agli artt. 24 e seguenti del Decreto e, in particolare:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**, di cui agli artt. 24 e 25 D. Lgs. n. 231/2001:
  - i. Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
  - ii. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.);

- iii. Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- iv. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- v. Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- vi. Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- vii. Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. n.898/1986);
- viii. Concussione (art. 317 c.p.);
- ix. Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318, 319, 319-bis, 320, 321, 322-bis c.p.);
- x. Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- xi. Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater);
- xii. Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- xiii. Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
- xiv. Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);
- xv. Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- xvi. Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

• **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**, di cui all'art. 24-bis D. Lgs. n. 231/2001):

- i. Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- ii. Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- iii. Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- iv. Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.);
- v. Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- vi. Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- vii. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- viii. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- ix. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- x. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- xi. Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- xii. Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

• **Delitti di criminalità organizzata**, di cui all'art. 24-ter D. Lgs. n. 231/2001:

- i. Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- ii. Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- iii. Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- iv. Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- v. Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);

- vi. Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5), c.p.p.).
  
- **Reati transnazionali**, si cui alla Legge n. 146/2006:
  - i. Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
  - ii. Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
  - iii. Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
  - iv. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
  - v. Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
  - vi. Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
  - vii. Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
  
- **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, di cui all'art. 25-bis D. Lgs. n. 231/2001:
  - i. Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
  - ii. Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
  - iii. Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
  - iv. Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
  - v. Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
  - vi. Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
  - vii. Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
  - viii. Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
  - ix. Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
  - x. Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
  
- **Delitti contro l'industria e il commercio**, di cui all'art. 25-bis.1 D. Lgs. n. 231/2001:
  - i. Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
  - ii. Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
  - iii. Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
  - iv. Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
  - v. Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
  - vi. Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
  - vii. Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)

- viii. Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
  
- **Reati societari**, di cui all'art. 25-ter D. Lgs. n. 231/2001:
  - i. False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
  - ii. Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
  - iii. False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
  - iv. Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
  - v. Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
  - vi. Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
  - vii. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
  - viii. Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
  - ix. Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
  - x. Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
  - xi. Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
  - xii. Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
  - xiii. Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
  - xiv. Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
  - xv. Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
  - xvi. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
  
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali**, di cui all'art. 25-quater D. Lgs. n. 231/2001
  
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, di cui all'art. 25-quater.1, D. Lgs. n. 231/2001:
  - i. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)
  
- **Delitti contro la personalità individuale**, di cui all'art. 25-quinquies D. Lgs. n. 231/2001:
  - i. Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
  - ii. Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
  - iii. Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
  - iv. Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
  - v. Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
  - vi. Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
  - vii. Tratta di persone (art. 601 c.p.)
  - viii. Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
  - ix. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
  - x. Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)
  
- **Reati di abuso di mercato**, di cui all'art. 25-sexies D. Lgs. n. 231/2001:
  - i. Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998)

- ii. Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)
  
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**, di cui all'art. 25-septies D. Lgs. n. 231/2001:
  - i. Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
  - ii. Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
  
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, di cui all'art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001:
  - i. Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
  - ii. Ricettazione (art. 648 c.p.)
  - iii. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
  - iv. Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)
  
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, di cui all'art. 25-novies D. Lgs. n. 231/2001:
  - i. Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1 lett. a) bis, Legge n. 633/1941)
  - ii. Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, Legge n.633/1941)
  - iii. 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, comma 1, Legge n.633/1941)
  - iv. Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, comma 2, legge n.633/1941)
  - v. Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter Legge n. 633/1941)
  - vi. Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies Legge n. 633/1941)
  - vii. Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies Legge n. 633/1941).

- **Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, di cui all'art. 25-decies D. Lgs. n. 231/2001;
  - i. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
  
- **Reati ambientali**, di cui all'art. 25-undecies D. Lgs. n. 231/2001:
  - ii. Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
  - iii. Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
  - iv. Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
  - v. Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
  - vi. Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
  - vii. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
  - viii. Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
  - ix. Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (artt. 1, 2, 3 bis e 6 L. n. 150/1992)
  - x. Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137 D. Lgs n. 152/2006)
  - xi. Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs n. 152/2006)
  - xii. Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 D. Lgs n. 152/2006)
  - xiii. Traffico illecito di rifiuti (art. 259, D. Lgs n. 152/2006)
  - xiv. Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D. Lgs n. 152/2006)
  - xv. Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.)
  - xvi. False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (art. 260-bis D. Lgs n. 152/2006)
  - xvii. Sanzioni (art. 279 D. Lgs. n. 152/2006,
  - xviii. Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 D. Lgs. n. 202/2007)
  - xix. Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 D. Lgs. n. 202/2007)
  - xx. Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. n. 549/1993)
  
- **Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, di cui all'art. 25-duodecies D. Lgs. n. 231/2001:
  - i. Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D. Lgs. n. 286/1998)
  - ii. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D. Lgs. n. 286/1998)
  
- **Reato di razzismo e xenofobia**, di cui all'art. 25-terdecies D. Lgs. n. 231/2001:

- i. Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.)
  
- **Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, di cui all'art. 25-quaterdecies, D. Lgs. n. 231/2001:
  - ii. Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
  - iii. Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)
  
- **Reati Tributari**, di cui all'art. 25-quinquesdecies D. Lgs. n. 231/2001:
  - i. Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. n. 74/2000)
  - ii. Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. n. 74/2000)
  - iii. Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. n. 74/2000)
  - iv. Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. n. 74/2000)
  - v. Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. n. 74/2000)
  - vi. Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. n. 74/2000)
  - vii. Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. n. 74/2000)
  - viii. Indebita compensazione (art. 10-quater D. Lgs. n. 74/2000)
  
- **Contrabbando**, di cui all'art. 25-sexiesdecies D. Lgs. n. 231/2001:
  - i. Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973)
  - ii. Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973)
  - iii. Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973)
  - iv. Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973)
  - v. Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973)
  - vi. Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973)
  - vii. Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973)
  - viii. Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973)
  - ix. Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973)
  - x. Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973)
  - xi. Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973)
  - xii. Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973)
  - xiii. Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973)
  - xiv. Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973)
  - xv. Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973)..

## 5. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE

Le sanzioni previste dal Decreto a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei Reati possono consistere in:

- a) **sanzione pecuniaria** (e sequestro conservativo in sede cautelare): la sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato sulle "quote" che possono essere inflitte in numero non inferiore a cento e non superiore a mille. Ciascuna quota ha un importo variabile tra un minimo di Euro 258,22 e un massimo di Euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto di criteri oggettivi legati alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente nonché all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, nonché di criteri soggettivi legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che incidono sulla determinazione del valore pecuniario della quota, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione;
- b) **sanzioni interdittive** (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
  - i. interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
  - ii. sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - iii. divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - iv. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
  - v. divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio di un'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva.

- c) **confisca** del profitto che l'ente ha tratto dal reato (e sequestro preventivo, in sede cautelare);
- d) **pubblicazione della sentenza di condanna** (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Con riferimento alle sanzioni interdittive, l'art. 23 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che "[1] Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. [2] Nel caso di cui al comma 1, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento e seicento quote e la confisca del profitto, a norma dell'articolo 19. [3] Se dal reato di cui al comma 1, l'ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate".

Lo scopo della predetta disposizione è quella di assicurare l'effettività delle sanzioni e/o delle misure cautelari interdittive eventualmente applicate alla Società.

## 6. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 D. Lgs. n. 231/2001 prevede che il Modello possa essere adottato *“sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare [...] osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

In attuazione di quanto sopra, Confindustria ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, nelle quali vengono fornite alle imprese indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida non hanno natura vincolante, ma rappresentano uno strumento di riferimento per la costituzione dei Modelli 231. In particolare, le Linee Guida prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello organizzativo:

- a) identificazione dei rischi potenziali di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231; la progettazione del sistema di controllo;
- b) la progettazione e implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:
  1. Codice etico o di comportamento;
  2. Sistema organizzativo;
  3. Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi);
  4. Poteri autorizzativi e di firma;
  5. Sistemi di controllo e gestione;
  6. Comunicazione al personale e sua formazione.

Dette componenti devono ispirarsi ai principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità;
- applicazione del principio della separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello Organizzativo;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza;
- individuazione dei criteri di scelta e la previsione di specifici flussi informativi da e per il medesimo.

Per rendere effettivo tale sistema di prevenzione è necessario istituire un sistema sanzionatorio disciplinare, applicabile ai lavoratori dipendenti e ai collaboratori esterni, in grado di svolgere una funzione deterrente contro le violazioni delle prescrizioni aziendali.

La Società, ritenendo che le Linee Guida contengono una serie di indicazioni e misure idonee a rispondere alle esigenze delineate dal legislatore, si è ispirata anche ai principi ivi contenuti per la costruzione del presente Modello.

L'OdV è incaricato di segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche delle Linee Guida ovvero la pubblicazione di note e/o circolari rilevanti in materia dalle quali potrebbe derivare la necessità di valutare l'aggiornamento del Modello.

## **7. OSAI A.S. S.P.A.**

### **7.1. L'ATTIVITÀ**

Osai A.S. Sp.A., società per azioni, è nata nel 1991 dall'idea del suo fondatore, Carlo Ferrero.

La società opera prevalentemente in quattro aree di attività: automazione, elettronica, tecnologie laser e semiconduttori.

Nel corso degli anni, Osai AS SPA è divenuta un operatore primario a livello internazionale per la progettazione e realizzazione di macchine e sistemi per assemblaggio automatico e testing, utilizzando un complesso portafoglio di tecnologie quali: micromontaggio/assemblaggio; test e assemblaggio di semiconduttori; movimentazione/ *handling* di componentistica e sistemi; taglio e saldatura Laser; marcatura e *trimming* Laser e sistemi di alimentazione verticale automatica.

La Società trasforma idee innovative in tecnologia all'avanguardia, attraverso soluzioni personalizzate per l'automazione dei processi industriali, progettando, producendo e commercializzando sistemi speciali o su piattaforma standard per l'assemblaggio ed il collaudo di componenti di alta tecnologia e precisione. Ogni sistema è sviluppato per una specifica applicazione e può integrare al suo interno tecnologie all'avanguardia.

Le soluzioni offerte da *Osai A.S.* sono basate su sistemi *standard* o macchine speciali per assemblaggio e test di componenti altamente tecnologici per l'industria dei semiconduttori, l'industria automotive e la manifattura elettronica. Ogni sistema è creato *ad hoc* basandosi sulle richieste del cliente ed è equipaggiato dalle più recenti tecnologie, come, ad esempio, la tecnologia laser.

All'inizio degli anni 2000, OSAI A.S. S.p.A. ha iniziato un processo di internazionalizzazione che ha portato alla costituzione di due società commerciali in Germania e U.S.A., a presidio del mercato tedesco e del mercato americano, oltre che una società industriale in Cina. Tali aziende fanno parte del "Gruppo OSAI", di cui oggi la Società è capofila.

### **7.2. IL GOVERNO SOCIETARIO**

Ai sensi dello Statuto, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può compiere, nei limiti previsti dalla legge e dallo statuto, tutti gli atti, anche di disposizione, opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale salvo quelli che la legge o lo statuto riservino alla competenza esclusiva dell'Assemblea.

La Società ha altresì nominato un Collegio Sindacale, composto da 3 Sindaci effettivi e 2 supplenti, e una società di revisione legale dei conti.

### **7.3. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO**

Al fine di rendere chiari ruoli e responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo (cd. Organigramma).

Nell'organigramma sono specificate:

- Le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- Le linee di dipendenza gerarchica di ciascuna funzione aziendale;
- Il titolo della posizione dei soggetti che operano nelle singole aree.

L'organigramma è costantemente verificato e aggiornato ed è diffuso all'interno della Società (anche a mezzo intranet) a cura della funzione competente..

## 8. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Osai A.S. S.p.A. ha da sempre impostato il proprio operato sulla produzione di qualità, prestando massima attenzione alla sicurezza dei lavoratori, al rispetto dell'ambiente, alla responsabilità sociale, nonché alla trasparenza, alla correttezza e alla legalità.

La Società, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un sistema idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha approvato – con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2021 -, la presente versione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (il **Modello Organizzativo o il Modello**) sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei soggetti coinvolti ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei pertanto a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nel novero dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende pertanto perseguire le seguenti finalità:

- (a) vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
- (b) coinvolgere, attraverso l'adozione del Modello e del Codice Etico, tutti i soggetti portatori di interesse verso la società (c.d. stakeholders) quali dipendenti, clienti, fornitori, partner, collaboratori, ecc. affinché nello svolgimento delle proprie mansioni rispettino i principi etici cui è ispirata la Società;
- (c) identificare l'Organismo di Vigilanza che svolgerà le funzioni di sorveglianza riguardo l'efficacia e l'adeguatezza del Modello;
- (d) individuare e attribuire responsabilità e poteri ad ogni unità organizzativa tenendo presente il rispetto del principio della separazione delle funzioni, in base al quale nessun soggetto può svolgere in completa autonomia un intero processo gestionale o decisionale;
- (e) implementare un sistema strutturato e organico di procedure e attività da porre in essere per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il presente documento rappresenta dunque il Modello adottato da Osai A.S. S.p.A., per evitare, o quantomeno ridurre a un "livello accettabile", il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto medesimo da parte dei suoi soggetti Apicali e sottoposti.

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per l'intero Consiglio di Amministrazione, per tutti coloro che rivestono, in OSAI A.S., funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), per i dipendenti, per i collaboratori esterni sottoposti a direzione o vigilanza dei soggetti apicali e chiunque agisca in nome o per conto della società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dall'esistenza di formale vincolo di subordinazione.

### 8.1. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto, oltre che delle prescrizioni del D. Lgs. 231/01, anche delle procedure e dei sistemi di controllo già operanti nella Società e ritenuti adeguate misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi sensibili.

In particolare, sono risultati operanti presso la Società:

- il Codice Etico che esprime i principi di deontologia aziendale riconosciuti come propri e sui quali la Società richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner;
- il Sistema di Controllo Interno: procedure aziendali, documentazione e disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale ed organizzativa e il sistema di controllo della gestione;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting;
- la comunicazione interna e la formazione del personale;
- il sistema disciplinare di cui al CCNL ed il regolamento disciplinare interno;

- in via generale, la normativa italiana e straniera applicabile (tra cui, ad esempio, le leggi in materia di sicurezza sul lavoro).

A monte dell'adozione del modello, la Società ha svolto una attività di rilevazione delle aree di rischio sulla base di quanto previsto dal Decreto e sulle indicazioni presenti nelle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex-D. Lgs. 231/2001" elaborate da Confindustria.

Tale attività ha avuto l'obiettivo di effettuare una mappatura preliminare delle funzioni aziendali e delle relative attività esposte a rischio di reato, i cui risultati sono stati raccolti e formalizzati in una scheda descrittiva, denominata "Analisi del profilo di rischio".

L'analisi è custodita presso il Consiglio di Amministrazione, che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile – per eventuale consultazione – al Collegio Sindacale e ai Dipendenti.

## 8.2. LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo è costituito dalle seguenti parti:

- **Parte Generale**, nella quale sono individuate e disciplinate le caratteristiche generali afferenti al Modello Organizzativo, con particolare attenzione ai seguenti aspetti:
  - la definizione dell'Organismo di Vigilanza e delle sue funzioni;
  - la formazione del personale e la diffusione del modello organizzativo in azienda;
  - la definizione del sistema disciplinare e della sua applicazione;
  - la verifica di adeguatezza del Modello.
- **Parte Speciale**, relative alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto. In particolare:
  - la **Parte Speciale "A"** sui reati verso la Pubblica Amministrazione e intralcio alla Giustizia;
  - la **Parte Speciale "B"** sui reati di criminalità informatica;
  - la **Parte Speciale "C"** sui reati di criminalità organizzata;
  - la **Parte Speciale "D"** sui reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e falsità in strumenti o segni di riconoscimento;
  - la **Parte Speciale "E"** sui delitti contro l'industria e il commercio;
  - la **Parte Speciale "F"** sui reati societari;
  - la **Parte Speciale "G"** sui delitti di terrorismo o eversione dell'ordine democratico;
  - la **Parte Speciale "H"** sui reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;
  - la **Parte Speciale "I"** sui reati connessi alla sicurezza del lavoro;
  - la **Parte Speciale "L"** sui reati di ricettazione, di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
  - la **Parte Speciale "M"** sui reati contro la proprietà intellettuale;
  - la **Parte Speciale "N"** sui reati ambientali;
  - la **Parte Speciale "O"** sul delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
  - la **Parte Speciale "P"** sui reati tributari;
  - la **Parte Speciale "Q"** sui reati di contrabbando;
  - la **Parte Speciale "R"** sui reati transnazionali;
  - la **Parte Speciale "S"** sui restanti reati.
- **Codice Etico**, parte integrante del Modello sia perché le disposizioni in esso contenute costituiscono un fondamentale criterio di interpretazione dei principi, delle regole e delle prassi organizzative, sia

perché evidenza in modo chiaro ed esplicito ai suoi destinatari che la realizzazione di comportamenti ad esso non conformi determina una personale assunzione di responsabilità da parte del loro autore.

## 9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 9.1. INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'organismo a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento è individuato nell'Organismo di Vigilanza (**l'Organismo di Vigilanza o anche l'OdV**) che, inter alia, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

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

La Relazione Ministeriale aggiunge che: *“l'Ente [...] dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti [...] di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa [...]”*.

Le Linee Guida precisano altresì che l'OdV:

- i. sia un organismo dell'ente diverso dal Consiglio di Amministrazione e che non abbia compiti operativi;
- ii. rispetti i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione. In particolare:
  - a. **autonomia** (intesa quale autonomia da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente della Società e, in particolare, degli organi dirigenti che, anzi, sono soggetti al controllo dell'OdV) e **indipendenza** (intesa quale assenza di condizionamento a livello economico e personale, l'OdV, inoltre, non deve versare in condizione di conflitto di interesse, anche potenziale);
  - b. **professionalità**: tutti i membri devono avere specifiche competenze professionali in materia ispettiva e consulenziale, ovvero competenze tecnico-professionali adeguate a svolgere funzioni di analisi dei sistemi di controllo, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari e, almeno uno dei membri deve avere competenze conoscenze di tipo giuridico idonee;
  - c. **continuità d'azione**: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza;
- iii. sia dotato di idonei mezzi organizzativi e finanziari necessari allo svolgimento delle proprie funzioni. L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è inoltre assicurata dall'obbligo del Consiglio di Amministrazione di approvare nel contesto di formazione del *budget* aziendale un'adeguata dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale quest'ultimo possa disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (e.g. consulenze specialistiche, trasferte, etc.); e

- iv. sia caratterizzato da requisiti di onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

## **9.2. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In considerazione di tutto quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione della Società nomina l'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione nomina e revoca il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, scelto tra i consulenti esterni. In mancanza di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione, lo stesso verrà eletto dall'Organismo di Vigilanza medesimo.

La Società ha deciso di affidare la funzione ad un Organismo di Vigilanza:

- o a composizione collegiale;
- o che non abbia compiti operativi;
- o che sia dotato delle caratteristiche, dei requisiti e dei poteri di seguito indicati.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza sia i Dipendenti che professionisti esterni che non abbiano con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi e da pregiudicarne l'indipendenza.

Resta comunque salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, all'atto di nomina, di nominare un Organismo di Vigilanza monocratico.

## **9.3. DURATA DELL'INCARICO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'OdV resta in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e, in assenza di sua determinazione, resta in carica non oltre 3 (tre) esercizi consecutivi.

Nei casi di cui decadenza, recesso o revoca dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla sostituzione, nominando senza ritardo un nuovo componente che resterà in carica per il periodo in cui sarebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito.

In ogni caso, i componenti dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica oltre la scadenza fissata nella delibera di nomina fino a quando il Consiglio di Amministrazione non abbia provveduto con specifica nuova delibera alla nomina dell'Organismo di Vigilanza nella nuova composizione o abbia confermato quella precedente.

## **9.4 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ**

La nomina dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità dei suoi componenti. In particolare, costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'OdV:

- i. la pronuncia di sentenze di condanna e sentenze relative a riti alternativi tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. "patteggiamento") ai sensi degli artt. 444 cod. proc. pen. (anche non passate in giudicato) per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 o per reati della stessa indole;
- ii. l'avvenuta condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

## **9.5 COMPENSO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E RISORSE FINANZIARIE**

Il compenso spettante a ciascuno dei componenti dell'OdV è stabilito all'atto della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione o con delibera successiva.

A ciascuno dei componenti spetta comunque il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'attività svolta, dietro presentazione di apposito giustificativo.

Resta inteso che l'OdV decade dal diritto al compenso in caso di mancato adempimento ai propri compiti, ivi inclusi il mancato svolgimento degli incontri periodici e l'invio dei flussi informativi obbligatori al Consiglio di Amministrazione. In tali casi è fatta salva la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di deliberare la revoca dell'OdV o dei singoli componenti.

L'OdV è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne l'operatività. Il Consiglio di Amministrazione della Società, al fine di dotare di effettiva autonomia e capacità l'OdV, provvede a dotarlo di un fondo, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

Dell'utilizzo di tale fondo o della necessità di integrazione per l'anno successivo, l'OdV dovrà presentare rendiconto dettagliato per iscritto all'interno della relazione annuale al Consiglio di Amministrazione. Resta inteso che, anche in caso di mancato utilizzo del fondo, l'OdV dovrà darne espressa indicazione al Consiglio di Amministrazione nella predetta relazione annuale, specificando le relative motivazioni.

## **9.6. COMPITI, FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- A. vigilare sulla diffusione e comprensione del Modello all'interno della Società;
- B. vigilare sull'effettiva osservanza del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Subordinati;
- C. valutare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- D. proporre eventuali aggiornamenti del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative ovvero sia ritenuto opportuno un miglioramento del Modello Organizzativo stesso.

A tal fine, l'OdV è dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo" (art. 6 Decreto 231) e gli sono affidati, tra gli altri, i seguenti compiti:

- verificare l'istituzione e il funzionamento di uno specifico canale informativo dedicato (i.e. indirizzo di posta elettronica), diretto a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo;
- approvare il programma delle attività di vigilanza nell'ambito della struttura e funzioni della Società;
- elaborare le risultanze degli interventi effettuati nell'espletamento delle proprie mansioni e curare i flussi informativi da e verso gli Organi Sociali e il Collegio Sindacale
- effettuare periodicamente verifiche su singoli processi e/o attività sensibili e/o procedure adottate e richiedere ai responsabili di ciascuna area aziendale a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello;
- esaminare e valutare le segnalazioni ricevute in ambito D. Lgs. 231/2001.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV può avvalersi del supporto delle altre funzioni aziendali, di volta in volta interessate, qualora ritenuto dallo stesso necessario e/o opportuno, al fine di conseguire la massima efficacia di azione.

Al fine di adempiere ai compiti affidatigli, l'OdV può accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale che ritiene rilevante e può ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

### **9.7. DECADENZA E RECESSO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Ove un componente dell'OdV incorra in un caso di ineleggibilità, questi dovrà darne immediata notizia al Consiglio di Amministrazione e decadrà automaticamente dalla propria carica di componente dell'OdV.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto, e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso, o di assunzione di nuova mansione incompatibile con i requisiti per la composizione dell'OdV.

Ciascuno dei componenti dell'OdV potrà recedere in ogni momento dall'incarico conferitogli e dovrà darne comunicazione scritta, senza ritardo, tramite PEC al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale.

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere senza ritardo alla nomina di un nuovo componente dell'OdV.

### **9.8. REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

La revoca dei componenti dell'OdV compete al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, la revoca dei componenti dell'OdV potrà avvenire per giusta causa ovvero nei casi di sopravvenuta impossibilità o quando vengano meno in capo ai membri dello stesso i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, onorabilità, assenza di conflitti di interessi e/o di relazioni di parentela con gli Organi Sociali e/o con i vertici aziendali.

A tal proposito, per giusta causa di revoca dei componenti dell'OdV si intendono, inter alia:

- o l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno o più membri dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- o le dimissioni o il licenziamento del soggetto cui è affidata la funzione di OdV per motivi non attinenti l'esercizio della funzione dell'OdV, o l'attribuzione allo stesso di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione che sono propri dell'OdV;
- o un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, quale – a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo – l'omessa redazione della relazione descrittiva dell'attività svolta e delle criticità riscontrate al Consiglio di Amministrazione ovvero l'omessa esecuzione delle verifiche periodiche aventi ad oggetto le operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree a rischio reato ovvero l'omessa attività ispettiva finalizzata all'individuazione di eventuali violazioni del Modello Organizzativo e/o situazioni a rischio reato o, ancora, l'omessa organizzazione delle riunioni/adunanze periodiche;
- o l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d), D. Lgs. 231/2001;
- o l'intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni pecuniarie e/o interdittive che siano conseguenza dell'inattività di uno o più componenti dell'OdV;
- o l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- o la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

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

### **9.9. REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'OdV potrà adottare un proprio Regolamento predisposto in conformità ai compiti previsti per legge e/o affidatigli dal Modello nell'ambito del quale dovranno essere definiti e disciplinati, fra l'altro: la

calendarizzazione dell'attività, le modalità di convocazione delle riunioni, la verbalizzazione delle riunioni, le modalità di conservazione della documentazione relativa all'attività svolta (verbali delle adunanze, relazioni o informative specifiche, relazioni annuale, report inviati e ricevuti, flussi informativi), il processo di formazione delle decisioni.

Resta inteso che l'OdV dovrà riunirsi con cadenza almeno quadrimestrale, salva la maggiore frequenza che i componenti potranno concordare e/o prevedere nel predetto Regolamento.

Gli incontri dell'OdV devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV stesso.

L'OdV deve curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (e.g. verbali, relazioni o informative specifiche, report inviati e ricevuti, etc.).

#### **9.10. FLUSSI INFORMATIVI DELL'ODV: REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIALI E IL COLLEGIO SINDACALE**

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello, alle eventuali criticità riscontrate e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati e i suggerimenti sulle eventuali azioni da intraprendere. In particolare, sono previste due linee di *reporting*:

- i. in modo continuativo, direttamente verso l'Amministratore Delegato, anche in caso di situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, ovvero in ipotesi di violazioni riscontrate nell'ambito di operazioni o atti specifici posti in essere da aree aziendali a rischio-reato, ovvero ancora in caso di modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e ristrutturazioni aziendali che attengano al perimetro di attuazione del Modello;
- ii. con cadenza almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, attraverso una relazione scritta, nella quale viene illustrata l'attività svolta, indicando i controlli effettuati e l'esito degli stessi, gli eventuali rilievi emersi, gli eventuali suggerimenti, l'eventuale necessità di implementazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione sia dal Collegio Sindacale e, a sua volta, può richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente e rispettivamente a uno degli altri soggetti non coinvolti.

#### **9.11. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV. INFORMAZIONI**

L'OdV deve essere informato, mediante apposite informazioni/segnalazioni da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito alla gestione delle attività della Società nonché ad eventuali situazioni che possano ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I Destinatari saranno altresì tenuti a comunicare all'OdV: (i) le informazioni e la documentazione prescritta nel presente Modello e nelle singole Procedure Aziendali, nonché tutte le notizie utili in relazione all'effettiva attuazione del Modello; (ii) le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello e delle Procedure Aziendali.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e prontamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- i. provvedimenti e/o notizie che vedano il coinvolgimento della Società e/o degli Organi Sociali e/o dei Soggetti Apicali e/o dei Soggetti Sottoposti, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;

- ii. richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D. Lgs. 231/2001 e posti presuntivamente in essere nello svolgimento delle mansioni lavorative;
- iii. modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- iv. gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta 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.

Le comunicazioni di cui ai punti che precedono dovranno essere inviate secondo le seguenti modalità, scegliendo alternativamente tra l'invio tramite e-mail dedicata: [odv.osaias@google.com](mailto:odv.osaias@google.com) ovvero lettera inviata all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza tramite deposito cartaceo nella cassetta di posta munita di apposito lucchetto, sita presso la sede della Società.

L'obbligo di collaborazione con l'OdV rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà dei dipendenti di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ.

La violazione, da parte dei dipendenti, dell'obbligo di informazione e collaborazione con l'OdV costituisce, dunque, inadempimento degli obblighi del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dal CCNL applicabile e, comunque, dal sistema sanzionatorio introdotto dalla Società.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte e/o pervenute all'OdV, devono essere custodite a cura dell'Organismo stesso.

## 10. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 è stato disciplinato il fenomeno del whistleblowing, volto a rafforzare azioni di prevenzione e contrasto alla corruzione sia nell'ambito pubblico che privato. È stato posto l'accento sull'importanza dei flussi informativi e sulla necessità di tutelare l'autore di eventuali segnalazioni.

La L. n. 179/2017 ha modificato anche il D. Lgs. n. 231/2001, introducendo all'art. 6, comma 2-bis, il sistema di segnalazione delle violazioni interne (il Sistema WB), che stabilisce che i Modelli adottati dagli enti debbano ora prevedere:

- a) *uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5 (apicali o sottoposti alla direzione e alla vigilanza degli apicali) 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”.*

Il sistema WB è rivolto a tutti i destinatari del modello organizzativo, nonché ai clienti, fornitori, partner, consulenti, soci della Società e, più in generale, a tutte le terze parti.

### **10.1. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI**

Le segnalazioni riguardano condotte illecite, rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione di OSAI A.S. S.p.A. e delle sue controllate (di seguito “OSAI” o il “Gruppo”).

In mancanza di una previsione normativa che individui e specifichi le condotte illecite rilevanti, si considerano tali e formeranno oggetto delle segnalazioni tutte le azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- in violazione delle procedure e delle disposizioni aziendali, sanzionabili in via disciplinare,
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o all'immagine della società;
- potenzialmente idonee a provocare danni alla salute o alla sicurezza dei dipendenti o di coloro che svolgono la loro attività in azienda o danni all'ambiente.

I principi della presente sezione del Modello non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia alle Autorità Giudiziaria, di Vigilanza o regolamentari competenti nei paesi in cui operano le società del Gruppo, né quelli di segnalazione agli organi di controllo eventualmente istituiti presso ciascuna società del Gruppo.

Le lamentele personali non possono formare oggetto di segnalazione. Pertanto, la segnalazione non può riguardare le doglianze di carattere personale del segnalante.

### **10.2. INVIO DELLE SEGNALAZIONI**

Il segnalante può presentare le segnalazioni inerenti ai comportamenti illegittimi all'OdV attraverso le seguenti modalità, alternative tra loro:

1. a mezzo posta elettronica, tramite l'invio di una e-mail, all'indirizzo dedicato di seguito indicato [odv.osaias@google.com](mailto:odv.osaias@google.com) ai quali avranno accesso solo i componenti dell'OdV;
2. lettera inviata all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza tramite deposito cartaceo della segnalazione nella cassetta di posta munita di apposito lucchetto, sita presso la sede della Società, al quale avranno accesso solo i Componenti ed indirizzata alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di comportamenti illegittimi tenuti dai componenti dell'OdV, il segnalante può inviare la segnalazione al Consiglio di Amministrazione della Società, all'attenzione esclusiva del Presidente, mediante lettera alla sede della Società.

### **10.3. CONTENUTO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

La segnalazione deve essere il più possibile esaustiva e contenere le seguenti informazioni:

- generalità del segnalante e funzione aziendale, unitamente ai recapiti ove essere contattato;
- data, luogo e descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- generalità del segnalato e relativa funzione aziendale;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati e/o ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni non possono essere effettuate in forma anonima.

In ogni caso, al fine di favorire l'invio di segnalazioni, l'OdV potrà valutare anche segnalazioni pervenute in forma anonima. Tuttavia, in tali casi, potranno essere prese in considerazione unicamente quelle segnalazioni che risultino adeguatamente circostanziate.

Le segnalazioni saranno opportunamente valutate. In questo senso, al fine di ricostruire in modo puntuale gli accadimenti, l'OdV potrà svolgere indagini ispettive e sentire i soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di

segnalazione, coinvolgendo anche le funzioni aziendali interessate ed acquisendo la documentazione ritenuta necessaria.

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni ricevute, astenendosi dall'utilizzarle per scopi non conformi alle funzioni di vigilanza.

Nessun tipo di ritorsione e/o sanzione disciplinare può essere posta in essere a seguito e/o a causa di una segnalazione, anche qualora quest'ultima si rivelasse infondata, fatta salva l'ipotesi di dolo.

## 11. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Il D.Lgs. 231/2001 stabilisce esplicitamente all'art. 6 che l'azienda deve porre in essere un adeguato sistema disciplinare al fine di sanzionare comportamenti non rispondenti alle misure indicate dal Modello.

In particolare, l'istituzione di un sistema sanzionatorio commisurato alle possibili violazioni risponde ad un duplice scopo:

- a) aumentare le probabilità di efficacia del Modello stesso, fungendo da deterrente per le violazioni;
- b) rafforzare l'efficacia dell'azione di controllo operata dall'OdV.

Il sistema sanzionatorio è adottato da *Osai A.S. S.p.A.* in conformità alle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo e nel rispetto delle disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel CCNL applicabile. Inoltre, il comma 2-bis stabilisce che il Modello debba prevedere, nel sistema disciplinare adottato ai sensi del citato 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.

Il sistema sanzionatorio forma parte integrante del Modello Organizzativo e si applica agli organi sociali e ai dipendenti. In particolare, esso integra le norme disciplinari e le sanzioni già in essere presso la Società, secondo quanto stabilito, *inter alia*, dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300 (lo Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL applicabile alla Società.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- A. omissione o violazione delle prescrizioni presenti nel Modello nell'espletamento delle proprie attività, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- B. esposizione dell'azienda a rischio di commissione di reati previsti dal Decreto;
- C. non rispondenza ai principi contenuti nel Codice Etico della Società.

L'applicazione delle sanzioni è indipendente rispetto all'avvio o all'esito di un eventuale procedimento avviato presso le Autorità giudiziarie competenti.

A tal fine OSAI A.S. prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. È stato stilato pertanto un sistema disciplinare che sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Per garantire l'efficacia del sistema sanzionatorio è necessario che ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commesse siano immediatamente comunicate all'OdV.

Le sanzioni disciplinari saranno anche comminate secondo quanto previsto nel precedente capitolo 10 in materia di segnalazioni all'ODV. In particolare, sarà oggetto di sanzione qualunque Destinatario che:

- violi misure di tutela del segnalante definite dalla Società;
- ponga in essere qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti;

- effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate

#### 11.1. LE SANZIONI DISCIPLINARI

- **Sanzioni per i Dipendenti (esclusi i dirigenti)**

Ai soli fini del presente punto, per dipendenti si intendono tutti i lavoratori subordinati di OSAI A.S. S.p.A. ad eccezione dei dirigenti, per i quali si rimanda al punto successivo.

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte dei dipendenti, sono applicabili le sanzioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicabile alla Società, riportate in ordine crescente di gravità.

In particolare, l'infrazione del dipendente potrà essere sanzionata - a seconda della gravità della violazione - mediante:

- o rimprovero verbale;
- o rimprovero scritto;
- ⇨ multa in misura non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione;
- o sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni;
- o licenziamento disciplinare (con o senza preavviso).

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

1. incorre nel provvedimento disciplinare del **rimprovero verbale** il Dipendente che:
  - violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad es. non osservi le procedure prescritte per le aree esposte a rischio di commissione di reato,);
  - ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte
  - ometta di svolgere controlli o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
2. Incorre nel provvedimento disciplinare del **rimprovero inflitto per iscritto** il dipendente che:
  - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il biasimo inflitto verbalmente.
3. Incorre nel provvedimento disciplinare della **multa non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione** della normale retribuzione il dipendente che:
  - violi, per mera negligenza 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;
  - effettui, con colpa grave, false o infondate segnalazioni inerenti presunte violazioni del Modello o del Codice Etico
  - violi le misure adottate dalla Società volta a garantire la tutela dell'identità del segnalante.
4. Incorre nel provvedimento disciplinare della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** il dipendente che:
  - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa in misure non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
  - adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento giudicato gravemente non conforme alle prescrizioni del Modello;
  - effettui, con dolo, 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 così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsivoglia altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.
5. Incorre nel provvedimento del **licenziamento con preavviso** il dipendente che:
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato indicato nel Decreto, dovendosi ravvisare in tali situazioni un "*atto da cui emerga una colpa grave nel comportamento tenuto dal lavoratore*" di cui ai suddetti Criteri di Correlazione;
  - risulti recidivo per le infrazioni relative 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.
6. Incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** il dipendente che
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale ledere il rapporto fiduciario tra azienda e lavoratore e/o determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una condotta tale da provocare all'azienda "*grave nocumento morale e/o materiale*", nonché da costituire "*delitto a termine di Legge*" di cui ai suddetti Criteri di Correlazione;
  - risulti recidivo per le infrazioni relative 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.

L'applicazione del tipo e dell'entità delle sanzioni sopra richiamate è dipendente dai seguenti fattori:

- a) intenzionalità di porre in essere il comportamento;
- b) recidiva, ovvero dalla eventuale presenza di precedenti disciplinari posti in essere in passato contro il dipendente;
- c) grado di responsabilità del lavoratore.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Responsabile delle Risorse Umane.

- **Sanzioni per i Dirigenti**

Nei casi in cui la violazione riguardi un dirigente, l'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e fatte le opportune verifiche, deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare e al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta.

I destinatari della comunicazione provvederanno ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile.

In particolare, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stabilisce (art. 27) l'applicazione ai dirigenti delle stesse previsioni in vigore per gli impiegati di maggiore categoria dipendenti dell'azienda a cui il dirigente appartiene.

Di talché, le sanzioni applicabili sono:

- o rimprovero verbale;
- o rimprovero scritto;
- o multa;
- o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- o licenziamento disciplinare.

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

1. incorre nel provvedimento disciplinare del **rimprovero verbale** o nel **rimprovero scritto** o nella **multa** il Dirigente che:
  - violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad es. non osservi le procedure prescritte per le aree esposte a rischio di commissione di reato,);
  - ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte
  - ometta di svolgere controlli o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale.
  
2. Incorre nel provvedimento del **licenziamento con preavviso** il Dirigente che:
  - adotti un comportamento giudicato gravemente non conforme alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio;
  - comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello tale da configurare una possibile commissione di un reato previsto dal Decreto con particolare riferimento alle attività svolte nelle aree a rischio.
  
3. Incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** il Dirigente che:
  - adottato un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, tale da comportare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto riconducibile ad una condotta tale da provocare all'azienda "grave danno morale e/o materiale".

- **Sanzioni nei confronti dei componenti degli Organi Sociali**

Nei casi in cui la violazione riguardi un componente degli Organi Sociali, l'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e fatte le opportune verifiche, deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, mediante relazione scritta.

Nei confronti dei componenti, il Consiglio di Amministrazione può applicare le misure più idonee previste dalla legge, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa e delle conseguenze che ne sono derivate per la società.

In particolare, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello Organizzativo;
- la sospensione dalla carica per un periodo di tempo ritenuto opportuno e comunque non superiore a 6 (sei) mesi;
- la revoca dell'incarico.

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati di cui al D. Lgs n. 231/2001 e successive modifiche, l'Amministratore condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informare il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, restano ferme le disposizioni di cui agli artt. 2392 (responsabilità degli amministratori verso la società) e 2407 (responsabilità dei sindaci) del codice civile.

- **Misure nei confronti delle Terze Parti**

La Società porterà a conoscenza delle terze parti il contenuto del Codice Etico secondo le modalità previste all'Articolo 12 che segue.

La violazione dei principi etici e/o di comportamento contenuti nel Codice Etico, potrà comportare nei confronti delle stesse le seguenti conseguenze, ove previsto contrattualmente o ai sensi di legge:

- sospensione o interruzione da parte della Società dell'esecuzione del contratto;
- recesso unilaterale da parte della Società dallo stesso, anche in corso di esecuzione;
- risoluzione del rapporto contrattuale.

In ogni caso, resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni nei confronti delle Terze Parti nell'ipotesi in cui le loro condotte rechino un pregiudizio alla Società.

## **11.2. IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO**

Per fatti e atti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, il titolare del potere sanzionatorio è l'Amministratore Delegato di OSAI A.S. S.p.A., a cui spetta determinare, l'entità della sanzione sulla base di quanto stabilito dai rispettivi CCNL.

Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta segnalata, l'Amministratore Delegato di OSAI A.S. delibererà l'irrogazione della sanzione, civilistica o disciplinare, e la Direzione e Funzione interessata applicherà tale sanzione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con la partecipazione delle Direzioni e Funzioni.

## **12. DIFFUSIONE E FORMAZIONE**

L'informazione e la formazione costituiscono per la Società uno strumento essenziale per una efficace diffusione ed attuazione del Modello. A tal fine, la società garantisce un'adeguata diffusione del Modello tra gli organi sociali e ai dipendenti.

L'attività di diffusione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di diffusione e formazione è supervisionata dall'OdV con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti.

A tale scopo, la società:

1. provvederà alla comunicazione/diffusione del Modello verso gli organi sociali e i dipendenti;
2. adotterà un apposito programma di diffusione/formazione periodica rivolto agli organi sociali e ai dipendenti;
3. provvederà alla diffusione verso le terze parti dei principi, delle regole e dei divieti contenuti nel Codice Etico.

A tal fine, la Società ha creato sul sito internet aziendale una specifica pagina web, costantemente aggiornata, finalizzata alla diffusione al pubblico del Codice Etico che comunque porterà a conoscenza delle terze parti anche attraverso altri mezzi ritenuti idonei (e.g. note informative, allegati al contratto, etc.).

Il rispetto delle previsioni contenute nel Codice Etico costituirà una delle obbligazioni contrattuali. Pertanto, valutate le caratteristiche soggettive delle Terze Parti e le circostanze della negoziazione, negli accordi contrattuali saranno inserite apposite clausole volte a tutelare la società nel caso di mancato rispetto del Codice Etico da parte delle terze parti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: clausola risolutiva espressa, etc.).

I responsabili di funzione sono responsabili dell'informazione e sensibilizzazione dei propri dipendenti gerarchici relativamente alle attività potenzialmente a rischio di reato e in merito al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse.

Il Modello, le procedure aziendali e gli altri eventuali strumenti organizzativi, nonché il Codice Etico, saranno portati a conoscenza degli interessati, nonché forniti e messi a disposizione dei medesimi attraverso mezzi adeguati (e.g. sulla intranet aziendale e sulla bacheca aziendale, etc.), anche in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite.

### **13. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L'adozione del Modello costituisce responsabilità del Consiglio di Amministrazione di OSAI A.S. S.p.A..

Le successive modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse, pertanto, alla competenza del Consiglio di Amministrazione 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 alla commissione del reato, connessi allo svolgimento di nuove attività da parte della Società 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.

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

### **14. RAPPORTI INFRAGRUPPO**

Ogni prestazione di servizi svolta da altre società del gruppo a favore o nell'interesse di OSAI A.S. S.p.A. viene regolata da un apposito contratto di servizio.

Il contratto disciplina le condizioni, i criteri e le modalità dell'erogazione del servizio di volta in volta considerato, nonché i criteri di fatturazione del medesimo e le garanzie di qualità ed eticità che la sua erogazione nell'interesse di OSAI A.S. S.p.A. deve soddisfare.