



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

*Adottato con delibera consigliare del
8 ottobre 2024*

OLIVO & GROPPA S.R.L.

Sede Legale e stabilimento produttivo:

Via Cortolet n. 1 – 33048 San Giovanni al Natisone (UD)

– Località Villanova dello Judrio –

Iscrizione Registro Imprese di Pordenone – Udine n° REA n. 105795

C.F. e P.IVA IT00160650305

Capitale Sociale: euro 260.000,00 i.v.

INDICE

PREMESSA	3
PRINCIPI GENERALI	3
FINALITÀ DEL MODELLO	3
STRUTTURA ED ELEMENTI ESSENZIALI DEL MODELLO	4
DESTINATARI DEL MODELLO	4
PARTE GENERALE	6
INTRODUZIONE	6
CENNI STORICI ED ASSETTI DI GOVERNANCE SOCIETARIA	7
IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	8
FASI DI LAVORO NEL PERCORSO DI VERIFICA DEI RISCHI AZIENDALI: ORIGINE E TIPOLOGIA DI RISCHI	9
I PRESIDI DI GESTIONE DEL RISCHIO: INDICAZIONI E MISURE	12
PROTOCOLLI DI DECISIONE	12
ORGANISMO DI VIGILANZA	12
Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza	14
Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'organismo di vigilanza	14
LA DISCIPLINA IN MATERIA DI TUTELA DEL SEGNALANTE ILLECITI (<i>WHISTLEBLOWING</i>)	15
LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	17
Principi generali	17
Le condotte rilevanti	18
Le Sanzioni	18
Sanzioni per i lavoratori dipendenti	19
Sanzioni nei confronti degli Amministratori	19
Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi	20
APPROVAZIONE E MODIFICA DEL MODELLO	20

PREMESSA

Principi generali

La società «Olivo & Groppo S.r.l.» (di seguito anche «Olivo & Groppo» o la «Società»), sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto opportuno analizzare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e di *governance* societaria già adottati, procedendo con l'adozione del presente «Modello di Organizzazione Gestione e Controllo» (di seguito anche il «Modello» o «Modello 231»).

Il Modello è, dunque, da intendersi ad integrazione e completamento del sistema dei controlli interni già esistente e ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole e principi comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui quest'ultima si è dotata al fine di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche il «Decreto»), nel rispetto della *governance* aziendale e del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri.

Finalità del modello

Il Consiglio di amministrazione, con l'adozione del Modello, si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ogni condotta illecita è condannata dalla Società, anche se ispirata ad un interesse sociale, e ciò in quanto contraria alla legge e ai principi etici ai quali Olivo & Groppo si ispira;
- sensibilizzare tutti coloro che operano per conto di Olivo & Groppo a tenere comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività;
- informare i Destinatari (così come definiti nei successivi paragrafi) che la commissione, anche tentata, di un reato rilevante ai sensi del Decreto – anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse di Olivo & Groppo - rappresenta una violazione del Modello e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del reato, ma anche nei confronti della Società;
- determinare, per tutti coloro che operano per conto di Olivo & Groppo nell'ambito di «attività sensibili», ovvero in aree in cui è stato rilevato un rischio di commissione dei reati presupposto, la consapevolezza di poter incorrere in sanzioni disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- consentire alla Società, mediante un'azione di monitoraggio delle aree potenzialmente suscettibili di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, di intervenire tempestivamente per prevenire o

contrastare la commissione dei reati stessi.

Struttura ed elementi essenziali del Modello

Il Modello si compone di una parte generale e di una parte speciale.

La parte generale descrive i contenuti del Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo ad un ente e le condizioni per l'esenzione dalla responsabilità, nonché la struttura organizzativa e di *governance* della Società.

La parte speciale contiene i protocolli, ovvero un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa *ex* D.Lgs. 231/2001.

Sono inoltre parte integrante del Modello i seguenti documenti allegati:

1. organigramma societario (Allegato I);
2. codice etico (Allegato II);
3. il *flyer* informativo relativo alla disciplina di cui al D.Lgs. 24/2023 (c.d. normativa *whistleblowing*) (Allegato III), unitamente alla scheda di segnalazione dell'illecito e/o di segnalazione della violazione del Modello all'organismo di vigilanza (Allegato IV);
4. manuale di gestione per la qualità (UNI EN ISO 9001:2015) (Allegato V).

Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano ai seguenti destinatari:

- a. tutti gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione in Olivo & Groppo, nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della Società;
- b. tutti coloro che intrattengono con Olivo & Groppo un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti);
- c. tutti coloro che collaborano con Olivo & Groppo in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, stagisti, ecc.), ove presenti.

Tra i Destinatari del Modello sono compresi anche coloro i quali - seppur non formalmente inseriti nell'organizzazione societaria - operano su mandato, o per conto, di Olivo & Groppo nell'ambito delle attività sensibili ai fini della commissione dei reati presupposto, quali ad esempio: i consulenti, i fornitori, i *partners*, i collaboratori in genere. Relativamente alle attività svolte da tali soggetti (di seguito anche «soggetti terzi»), i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che prescrivano l'impegno, da parte della controparte, di essere a conoscenza e rispettare la normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e, ove possibile, i principi di comportamento e i presidi di controllo costituenti o enunciati nel presente Modello.

Relativamente alle attività svolte da tali soggetti (di seguito anche «soggetti terzi»), i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che prescrivano l'impegno, da parte della controparte, di essere

a conoscenza e rispettare la normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 – ad esempio nei casi di attività affidate in *outsourcing* a terzi – il rispetto dei principi di comportamento e presidi di controllo coerenti con quelli richiamati dal Modello 231.

PARTE GENERALE

Introduzione

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in attuazione di quanto previsto dall’art. 11 della Legge delega 29 settembre 2000, n. 300 - il Decreto legislativo 231/2001 rubricato «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica». Per il tramite del ridetto provvedimento di legge, si è voluto introdurre anche in Italia, una forma di responsabilità in capo all’Ente, prima inedita, connessa alla commissione di determinati reati da parte dei soggetti apicali nell’interesse o a vantaggio dell’Ente medesimo. La responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella penale della persona fisica che commette il reato.

L’impianto sanzionatorio prevede che all’Ente possano essere irrogate:

- sanzioni di carattere pecuniario;
- e/o sanzioni che incidono sul diretto svolgimento dell’attività, ovvero sanzioni che hanno per oggetto la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, che impongono un divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, che determinano l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, oltre all’eventuale revoca di quelli già concessi, che vietano di pubblicizzare beni o servizi, che determinano la confisca di beni, e nei casi più gravi, l’interdizione all’esercizio dell’attività.

È tuttavia prevista un’esimente (art. 6 del Decreto) il cui presupposto consiste nell’aver l’Ente adottato un efficace «Modello Organizzativo, di Gestione e di Controllo» nel concreto idoneo a prevenire la commissione dei reati c.d. presupposto. La valutazione sull’idoneità ed effettività dell’applicazione del Modello adottato sarà rimessa alla valutazione del giudice che procede. Allo scopo di poter garantire l’idoneità e l’effettività dell’applicazione del Modello, l’Ente provvede a nominare un organismo di vigilanza (di seguito anche «OdV» o l’«Organismo») la cui funzione sarà quella di verificare l’adeguatezza dello stesso alla dimensione e natura dell’impresa e la concreta attuazione dei presidi in esso individuati.

Lo scopo teleologico di codesto impianto normativo è la tutela del mercato e della concorrenza premiando gli Enti virtuosi, ovvero quelli dotati di un assetto organizzativo e gestionale adeguato e concretamente orientato alla repressione di particolari reati ritenuti particolarmente insidiosi.

L’elenco dei reati che possono dare luogo alla responsabilità dell’Ente ed all’applicazione delle sanzioni è contenuto nella Sezione III^o del Capo I^o del Decreto (artt. 24-26).

Il Decreto, al fine di implementare un sistema di virtuosa collaborazione nella repressione dei reati, contiene – cfr. art. 6, comma 2 *bis* – anche specifiche disposizioni a tutela dei dipendenti o collaboratori che segnalino la commissione di illeciti rilevanti (c.d. *whistleblowing*). Tale disposto normativo ha previsto l’obbligo per la

Società di prevedere dei canali che consentano la segnalazione di illeciti, garantendo la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante. Tutti i destinatari del Modello che vengono a conoscenza di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello in ragione delle funzioni svolte, devono quindi tempestivamente segnalare tali comportamenti mediante specifici canali di comunicazione.

Cenni storici ed assetti di *governance* societaria

La società «Olivo & Groppo» con sede in San Giovanni al Natisone (Udine) è stata fondata nel 1958 e attualmente si occupa della produzione di sedie e poltrone per uso direzionale e sale multifunzione.

La Società ha da sempre adottato un sistema di *corporate governance* tradizionale nella forma tecnica di un Consiglio di amministrazione, nominato dall'assemblea dei soci, a cui sono assegnati, ai sensi di Statuto, tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il raggiungimento dello scopo sociale, escluse le sole competenze che la legge riserva all'assemblea dei soci.

Nello specifico, alla data di redazione del presente documento, i componenti del Consiglio di amministrazione corrispondono con i soci detentori dell'intero capitale sociale. Si segnala altresì che due degli amministratori risultano anche assunti dalla società con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Tutto ciò considerato, ai fini dell'idoneità ed effettività delle misure individuate nel presente Modello, la Società ritiene di istituire un organismo di vigilanza esterno, seppur ai sensi dell'art. 6 comma 4 del D.lgs 231/2001, tale compito potrebbe essere affidato anche all'organo dirigente, in ragione delle ridotte dimensioni aziendali. L'istituzione volontaria di un OdV terzo rispetto alla struttura aziendale origina dalla volontà dei soci ed amministratori di istituire un organo esterno che offra maggiore garanzia in termini di effettività e sulla puntuale adozione delle prescrizioni del presente documento; l'applicazione del modello si traduce materialmente nella definizione dei processi interni, nell'attività di mappatura dei rischi aziendali, nel funzionamento e nella loro osservanza, nonché, nella valutazione, tempo per tempo in ordine alla necessità di aggiornare ed implementare il Modello.

Vision aziendale

Fornire un eccellente prodotto caratterizzato da elevata qualità dei materiali e delle finiture, attraverso una produzione artigianale, rispondendo alle esigenze specifiche del cliente finale.

Mission aziendale

Perseguire una crescita costante grazie all'eccellenza operativa e all'ampliamento della gamma di prodotti.

Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno di Olivo & Groppo si declina nell'insieme di regole, di procedure e di strutture organizzative finalizzate ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, al fine di contribuire al successo sostenibile della Società nel rispetto di leggi e regolamenti vigenti, ivi compreso il Decreto.

Questo sistema coinvolge:

- il Consiglio di amministrazione, il quale svolge un ruolo di indirizzo e di valutazione dell'adeguatezza del sistema;
- l'organismo di vigilanza, a cui sono attribuite le funzioni di secondo livello, che:
 - presidia il processo di individuazione, valutazione, gestione e controllo dei rischi legati all'operatività aziendale;
 - verifica il rispetto delle normative applicabili alla specifica realtà aziendale;
- tutti i soggetti o le funzioni (funzioni di controllo di primo livello) che definiscono e gestiscono i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, ovvero quei controlli procedurali, informatici, finanziari e comportamentali, che richiedono conoscenze specifiche dei rischi e/o delle normative pertinenti nonché dei processi insiti nell'attività svolta; controlli svolti sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la responsabilità di supervisione.

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano nel garantire con ragionevole sicurezza il raggiungimento di obiettivi strategici, operativi, d'informazione interna e verso il mercato, nonché di conformità alle leggi e regolamenti di volta in volta applicabili.

Dalla definizione dei suddetti obiettivi derivano i seguenti principi generali:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua: per ciascuna operazione, vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- al fine di ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle norme di legge, devono essere adottate adeguate misure di sicurezza;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: l'osservanza di tale principio è garantito dall'applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno della Società, in base al quale persone e funzioni diverse hanno la responsabilità di autorizzare un'operazione, di contabilizzarla, di attuare l'operazione e/o di controllarla.
- tutti i movimenti finanziari devono essere effettuati mediante strumenti tracciabili e tutti i movimenti in uscita devono essere visti dal presidente del Consiglio di amministrazione.

La costruzione del modello

La scelta del Consiglio di amministrazione di Olivo & Groppo di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

La costruzione del modello di prevenzione dei reati si sostanzia, dunque, in un processo di valutazione e gestione dei rischi (*risk assessment*) in relazione ai reati che possono essere commessi a favore dell'Ente. Compete agli amministratori svolgere questa delicata analisi, identificando i rischi e valutando la loro probabilità di accadimento con particolare attenzione alle aree sensibili, nonché alla gravità delle conseguenze in termini di oneri e/o danno reputazionale. Nell'ambito della formulazione della strategia aziendale, lo stesso organo amministrativo è chiamato ad assumere o mitigare i rischi che si collocano oltre la soglia di accettabilità, previamente definita (*gap analysis*).

Fasi di lavoro nel percorso di verifica dei rischi aziendali: origine e tipologia di rischi

Il Modello si basa sull'individuazione delle aree aziendali, ovvero delle attività in cui potenzialmente potrebbero verificarsi i fatti sussumibili nelle fattispecie di reato previste e punite dal D.Lgs. 231/2001.

La metodologia seguita ha visto il coinvolgimento di un gruppo di lavoro integrato composto da professionisti esterni, con specifiche competenze di *risk management* e di controllo interno, nonché da risorse interne della società.

Di seguito sono esposte le metodologie seguite ed i criteri adottati nelle varie fasi.

I Fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione rilevante

Propedeutica all'individuazione delle attività a rischio è stata l'analisi documentale: si è innanzitutto dato corso alla collezione della documentazione aziendale rilevante e disponibile al fine di meglio comprendere l'attività della società e identificare le aree aziendali oggetto di analisi e a intervistare il *management* e agli altri eventuali responsabili di funzione. Particolare attenzione è stata attribuita alla verifica del sistema di controllo interno, che si è tradotta in una verifica dei presidi e delle misure di controllo già attuate dalla società per individuare i fattori di rischio (*as is analysis*).

II Fase: *risk assessment*

Scopo della fase in oggetto è stata la preventiva identificazione dei processi ed attività aziendali a cui ha fatto seguito l'individuazione delle aree a rischio ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati.

Successivamente è stata effettuata una mappatura di tutti i processi della Società e delle relative attività, con evidenza delle strutture aziendali a vario titolo coinvolte. Ad esito di tale analisi si è predisposto un foglio di valore, denominato «mappatura reati», all'interno del quale per ogni reato è definito il rapporto esistente tra la

sua probabilità di accadimento e il conseguente impatto aziendale. È importante evidenziare che la «mappatura reati» fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. L'evolvere delle attività aziendali richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili a nuove attività con conseguente aggiornamento ed implementazione di una versione aggiornata della mappatura reati con conservazione delle versioni precedenti.

III Fase: Gap Analysis

Questa fase ha avuto ad oggetto l'individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento presenti in relazioni alle specifiche fattispecie di reato richiamate dal Decreto, la valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di *risk assessment* e le azioni di miglioramento apportate.

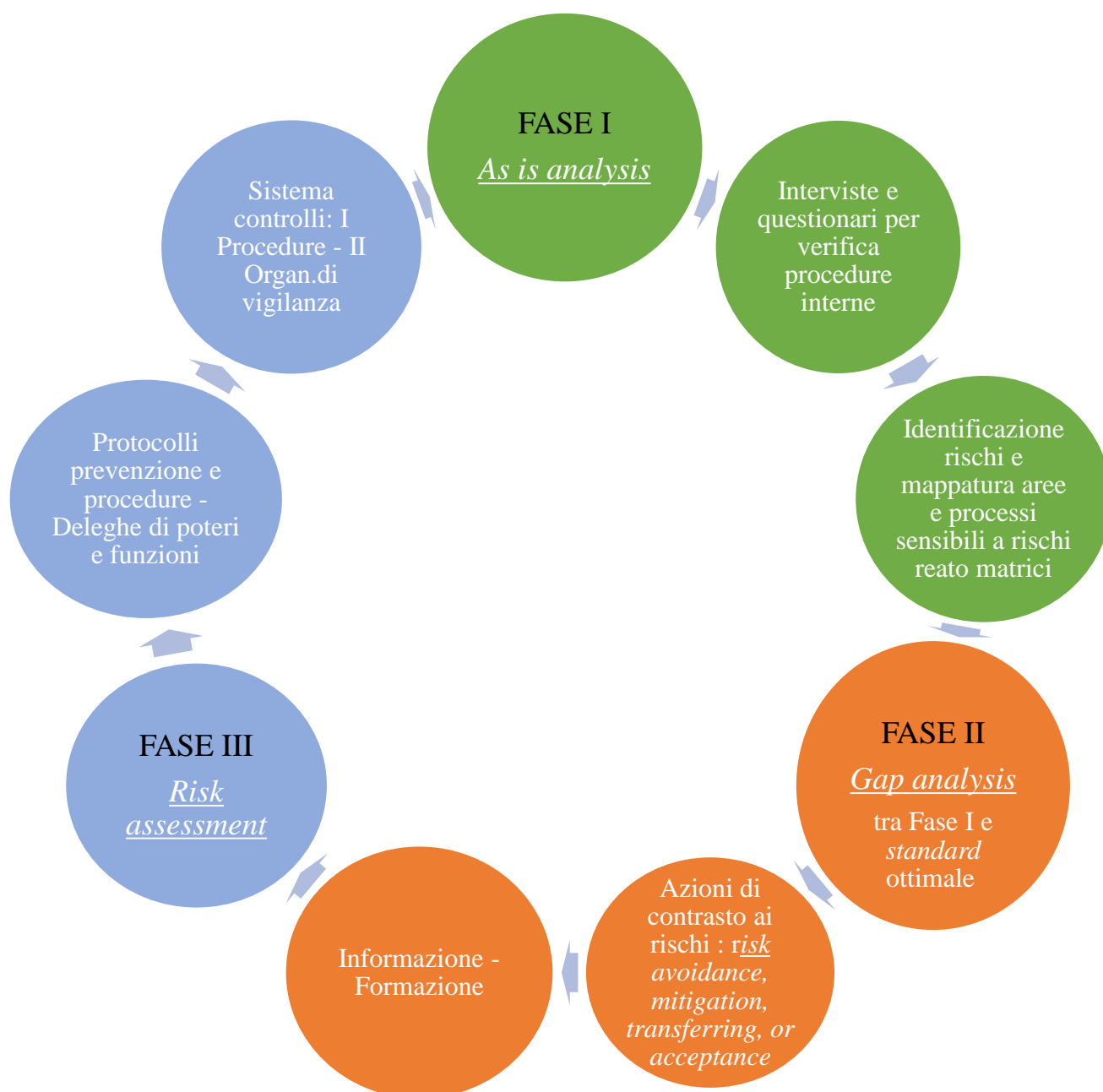
Si è proceduto dunque ad un'analisi comparativa tra la situazione esistente (*as is*) ed un modello di riferimento a tendere valutato sulla base del Decreto.

In particolare, l'analisi è stata condotta con l'obiettivo di verificare:

- l'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l'esistenza e l'adeguatezza di procedure che regolino lo svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di controllo;
- il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- l'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- l'esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività a rischio.

Da tale analisi sono state identificate le aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente che sono stati condivise con i responsabili delle funzioni aziendali interessate.

Di seguito è riportato un grafico circolare che riassume le tre macro-fasi di identificazione e valutazione dei rischi per la realizzazione del Modello.



I presidi di gestione del rischio: indicazioni e misure

A seguito dell'identificazione delle aree a rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Società ha deciso di adottare i seguenti meccanismi di controllo:

- una definizione della struttura organizzativa;
- un sistema di deleghe di poteri;
- la revisione di procedure interne svolte da più persone;
- un autonomo organismo di vigilanza;
- una procedura di formazione del personale;
- un'attività di monitoraggio periodico del Modello.

Tale sistema di meccanismi è finalizzato ad attuare concretamente la fase di implementazione e monitoraggio del Modello. Un ruolo rilevante nell'attività di monitoraggio è rivestito dall'organismo di vigilanza, quale garante della bontà ed effettiva applicazione del Modello in azienda.

Protocolli di decisione

La Società, ai sensi dell'art. 6 c. 2 lett. b) del D.lgs. 231/2001, ha elaborato specifici protocolli di decisione (di seguito anche «Protocollo» o «Protocolli»), che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio come individuato nella parte speciale.

I principi di controllo riportati nei Protocolli fanno riferimento a:

- livelli autorizzativi;
- segregazione funzionale delle attività autorizzative, operative e di controllo;
- controlli specifici;
- tracciabilità del processo decisionale e archiviazione della documentazione a supporto.

I Protocolli sono stati sottoposti all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per la loro valutazione e approvazione, rendendo così ufficiali e obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio.

Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 – prevede anche l'istituzione di un organismo di vigilanza dell'Ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa con coerente autonomia finanziaria, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione dello stesso.

Per poter svolgere i propri compiti, l'organismo di vigilanza è dotato di poteri di autonomia, da intendersi

quale libertà di azione e di spesa entro un determinato *budget*, e di indipendenza, da individuarsi nell'assenza di conflitti di interesse con il *management*. Tale organo di controllo è composto da una o più persone fisiche con requisiti di professionalità e onorabilità – al riguardo si applica l'art. 2399 c.c. dettato per le condizioni di ineleggibilità del collegio sindacale e, valgono le cause di ineleggibilità quali ad esempio la condanna per aver commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, o la condanna ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici – ed è nominato dal Consiglio di amministrazione in forza di quanto disposto dall'art. 2381 c.c. È riservato agli amministratori il dovere di curare gli assetti organizzativi e controllarne l'adeguatezza e, dunque, anche di nominare e servirsi in funzione ausiliaria dell'organismo di vigilanza e di definire i termini del compenso spettante ai membri dell'organo, tenuto conto che l'esperienza, la professionalità, il grado di impegno e la responsabilità assunti per svolgere tale incarico necessitano un'equa remunerazione.

Per quanto concerne la possibile composizione dell'organismo di vigilanza, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse soluzioni, in ragione delle caratteristiche dimensionali ed operative dell'Ente, delle relative regole di *corporate governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Sono pertanto ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV ad organi già esistenti. Del pari, possono presceglersi sia strutture a composizione collegiale che monocratica. Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica anche a soggetti esterni, in possesso delle competenze a tale scopo richieste. Come precisato nelle Linee Guida di Confindustria, nel caso in cui vengano chiamati a far parte dell'OdV sia componenti interni che esterni all'Ente, l'indipendenza dell'organismo di vigilanza dovrà essere considerata con riferimento all'Organismo nel suo complesso e non al singolo componente.

Da ultimo ai sensi dell'art. 6 comma 4 bis del Decreto, introdotto dall'art. 14 comma 12, della Legge 12 novembre 2011, n. 183, nelle società di capitali la funzione di organismo di vigilanza può essere svolta, in caso di adozione del modello di amministrazione e controllo tradizionale, dal collegio sindacale ove nominato.

L'organismo di vigilanza risponde del proprio operato direttamente al Consiglio di amministrazione di Olivo & Groppo, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza di giudizio nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

In sede di prima nomina la Società ha valutato di nominare un OdV monocratico nella figura di un soggetto esterno in carica per un triennio, con scadenza alla data di approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di durata della carica.

In ragione del proprio ruolo di organo di controllo l'OdV svolge attività sia in fase preventiva sia in fase successiva alla commissione di un eventuale reato. Nella fase di verifica preventiva l'OdV interviene nell'attività di valutazione dei rischi e dei processi a rischio di reato, nell'individuazione delle aree sensibili e nella verifica dei protocolli sottesi ai vari processi aziendali, con l'obiettivo di suggerire le misure più idonee a prevenire la commissione di reati.

Al fine dell'operatività della condizione esimente della responsabilità dell'Ente, per cui «*non vi deve essere*

stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza» (art. 6, comma 1, lett. d del Decreto), riveste fondamentale importanza documentare tutte le attività svolte durante le varie fasi di lavoro, di modo che, l'OdV sia sempre in grado di dimostrare i lavori svolti e, in definitiva, l'effettività delle proprie azioni a tutela dell'Ente.

Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

La disposizione di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto stabilisce espressamente che i compiti dell'OdV sono la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

- a) vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni ivi contenute da parte dei destinatari, verificando, anche tramite verifiche ispettive effettuate dalle funzioni di controllo interno aziendali o da terzi verificatori, la coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati;
- b) vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello, informando nel caso il Consiglio di amministrazione, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei reati che comportano l'applicazione del Decreto, evidenze di violazione del medesimo da parte dei destinatari, ovvero significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa.

Come precisato in precedenza, l'organismo di vigilanza risponde al Consiglio di amministrazione di Olivo & Groppo e può comunicare con lo stesso ogni qualvolta ritenga che ne sussista l'esigenza o l'opportunità; è comunque prevista la trasmissione, con cadenza annuale, di una relazione di carattere informativo avente ad oggetto:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni a Olivo & Groppo, sia in termini di efficacia del Modello;
- le indicazioni per l'aggiornamento o il miglioramento del Modello;
- il recepimento degli eventuali interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'organismo di vigilanza

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di «obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli».

All’OdV deve essere segnalata, da parte dei destinatari, ogni situazione o informazione che possa essere rilevante per il monitoraggio dell’efficacia del Modello ed ogni evento che potrebbe generare responsabilità ai sensi dal Decreto o che comunque rappresenta un’infrazione alle regole societarie. Del pari, all’OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

Ai fini di una più efficace e concreta attuazione di quanto previsto nel Modello, la Società si avvale dei responsabili di direzione/funzione i quali devono garantire che tutte le informazioni specificatamente richieste dall’Organismo siano trasmesse nei tempi e nei modi richiesti e provvedono alle attività di raccolta, analisi e predisposizione dei dati oggetto dei flussi informativi.

In caso di commissione di un reato presupposto da parte di soggetti apicali o subordinati non è automaticamente configurabile in capo ai componenti dell’OdV una responsabilità, ma sarà l’impresa a dover dimostrare che l’OdV non ha svolto diligentemente l’attività di vigilanza di sua competenza.

In linea generale, i membri dell’OdV hanno la possibilità di effettuare proposte e sollecitazioni all’organo dirigente ma non di entrare nel merito di scelte di politica aziendale e/o di intervenire su incombenze di natura tecnica delegate a responsabili interni.

La disciplina in materia di tutela del segnalante illeciti (whistleblowing)

La disciplina in materia di tutela del segnalante di illeciti o irregolarità di cui è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nell’ambito di un rapporto di lavoro privato, nota come *whistleblowing*, è stata introdotta per la prima volta in Italia con l’art. 2 della Legge n. 179/2017 - che ha modificato l’articolo 6 del Decreto - successivamente modificata con approvazione del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, di 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.

Tale disposto normativo ha previsto l’obbligo per la Società di prevedere dei canali che consentano la segnalazione di illeciti, garantendo la massima riservatezza in merito all’identità del segnalante. Tutti i destinatari del Modello che vengono a conoscenza di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello in ragione delle funzioni svolte, devono quindi tempestivamente segnalare tali comportamenti mediante specifici canali di comunicazione.

La Società ha provveduto a divulgare l’informativa in merito attraverso:

- pubblicazione sul sito *web* - www.olivoegroppo.it - così da essere messa a disposizione dei lavoratori dipendenti di Olivo & Groppo e dei soggetti esterni.

Con riferimento all’oggetto delle segnalazioni, si precisa che non esiste una lista indicante le irregolarità ed i reati rilevanti. Pertanto, le segnalazioni possono avere ad oggetto comportamenti che si traducano in azioni od omissioni:

- penalmente rilevanti;

- commessi in violazione di codici di condotta o del codice disciplinare o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'azienda o Ente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'azienda o Ente;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti;
- suscettibili di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti o agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda o l'Ente.

Si precisa che la segnalazione non può riguardare reclami o doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro subordinato con l'azienda o nei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi (es. *mobbing*, *stalking* o violazione della *privacy*), queste ultime vanno segnalate al datore di lavoro.

In conformità alle disposizioni di legge, la Società ha istituito un canale interno di comunicazione delle segnalazioni ed un canale esterno. A disposizione dei propri dipendenti e collaboratori, è stata preparata un'apposita scheda di segnalazione (reperibile sul sito *web* aziendale) per semplificare le segnalazioni, indicandone contenuto e modalità di invio ai destinatari.

Ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 24/2023, le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di riservatezza cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del Decreto legislativo n. 51 del 2018.

La Società garantisce la riservatezza del soggetto segnalante e delle informazioni trasmesse, al fine di garantire il segnalante da ogni forma di ritorsione o discriminazione. L'identità del segnalante, se dichiarata dallo stesso, non sarà rivelata senza il suo consenso. Restano salve le ipotesi, previste per legge, per i casi in cui l'anonimato non è opponibile (come, ad esempio, nei casi di indagini penali o tributarie o di ispezioni di organi di controllo, ovvero nei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia *ex* artt. 368, 369 c.p. o di diffamazione *ex* 595 c.p. e seguenti, ovvero una responsabilità ai sensi dell'art. 2043 c.c.).

La Società non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante in ambito disciplinare, tutelandolo in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia». La predetta tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari rispettivamente nei confronti del ricevente (e/o dei soggetti che discriminano o attuano ritorsioni)

e del segnalante.

Linee guida del sistema disciplinare

Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello la cui adozione e attuazione costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, può ritenersi efficacemente attuato solo se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate. Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, prevedendo sia idonee sanzioni di carattere disciplinare sia di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, ecc.). L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento giudiziario, in quanto il Modello e i protocolli/procedure interne costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato giuridicamente perseguibile.

I Destinatari del sistema disciplinare

Le previsioni del presente sistema disciplinare si rivolgono, in particolare, a tutti i Destinatari del Modello ovvero a coloro che rivestono – nell'ambito dell'organizzazione societaria - il ruolo di soggetti «apicali» o di «sottoposti» (secondo la definizione contenuta nell'art. 5 D.Lgs. 231/2001) nonché a tutti coloro che – in qualità di soggetti terzi – agiscono su mandato o per conto della Società e che abbiano rapporti contrattuali con la Società che per tale motivo sono tenuti a rispettarne i principi generali di comportamento.

In particolare, sono da considerarsi Destinatari del presente sistema disciplinare – con le specificità ivi previste – tutti quei soggetti che collaborano a vario titolo con Olivo & Groppo e, segnatamente:

- i componenti degli organi sociali;
- i lavoratori dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati), legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal CCNL applicato, dalla loro qualifica e/o dal loro inquadramento aziendale riconosciuto, nonché ogni altro soggetto sottoposto alla direzione e vigilanza di un soggetto «apicale»;
- i lavoratori para-subordinati, autonomi, gli agenti, i collaboratori, i procuratori, i consulenti, i fornitori, i terzisti e più in generale tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con Olivo & Groppo per lo svolgimento di qualsiasi prestazione lavorativa.

Le condotte rilevanti

Rappresentano condotte oggetto di sanzione i comportamenti posti in essere in violazione del Modello di Olivo & Groppo, e segnatamente in violazione delle prescrizioni nel Modello e nei Protocolli, nelle Procedure ivi richiamate e nel Codice etico.

Costituiscono violazioni del Modello anche le condotte, comprese quelle omissive, poste in essere in violazione delle indicazioni e/o delle prescrizioni dell'OdV.

Per garantire la proporzionalità della sanzione, appare opportuno indicare di seguito, in via esemplificativa e non esaustiva, un elenco di possibili violazioni secondo un ordine crescente di gravità:

- violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle attività indicate come «a rischio 231», violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello, configurabili come mancanze lievi, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
- violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle attività a rischio 231 indicate nel Modello, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali configurabili come mancanze più gravi se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività della Società, violazioni di cui al punto che precede se recidivanti, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
- violazioni idonee a integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati suscettibili di fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Ente, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello che determinano un danno patrimoniale alla Società o esponano la stessa a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni aziendali;
- violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati idonei a fondare, secondo quanto previsto dal Decreto, la responsabilità dell'Ente o comunque idonee a ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto; violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione del rapporto contrattuale.

Le Sanzioni

Le sanzioni sono adottate nel rispetto delle normative vigenti in materia e, laddove applicabile, delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva di volta in volta applicabile e dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (di seguito anche «Statuto dei Lavoratori») e sono commisurate alla gravità dell'infrazione e all'eventuale reiterazione della stessa.

In ogni caso il tipo e l'entità della sanzione applicata deve tener conto dei principi di proporzionalità e adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

In generale avranno rilievo, in via esemplificativa:

- la tipologia dell'illecito compiuto anche in considerazione della gravità dello stesso;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta;
- la gravità della condotta;
- l'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia anche con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del Destinatario con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- il ruolo rivestito dal Destinatario;
- la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare quali ad esempio l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato nel rispetto della sanzione prevista per la violazione più grave;
- il comportamento immediatamente susseguente al fatto;
- le circostanze aggravanti (o attenuanti) nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative e/o ai precedenti rapporti contrattuali, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari non pregiudica in alcun modo il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare relativo al personale dipendente applicato in Olivo & Groppo è specificamente regolato dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito CCNL). Le violazioni delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice etico commesse dai lavoratori dipendenti costituiscono inadempimento contrattuale e pertanto potranno comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro.

Sanzioni nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello e del Codice etico da parte di componenti del Consiglio di amministrazione della Società, l'Organismo di vigilanza informerà l'intero Consiglio di amministrazione, i quali assumeranno le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, ove necessario, l'Assemblea.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di amministrazione, l'Organismo di vigilanza informa immediatamente l'Assemblea dei soci, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto e/o del Codice etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine è previsto l'inserimento nei contratti con le terze parti di specifiche clausole che i) diano atto della conoscenza del Decreto e del Codice etico, da parte dei soggetti terzi, ii) richiedano l'assunzione di un impegno degli stessi ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso), iii) disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni contenute nella citata clausola; ovvero una dichiarazione unilaterale da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni dello stesso e del Codice.

Nel caso di attività affidate in «*outsourcing*» a soggetti terzi, le clausole contrattuali dovranno inoltre prevedere l'impegno di adottare, nello svolgimento di attività a supporto di Olivo & Groppo, principi di comportamento e presidi di controllo coerenti con quelli richiamati dal Modello 231 della Società.

Competerà all'Organismo di vigilanza valutare l'idoneità delle misure sanzionatorie adottate dalla Società nei confronti dei dipendenti, collaboratori, dei consulenti e dei terzi (afferenti alle ipotesi di reato previste dal Decreto) e di segnalare, al Consiglio di amministrazione, il loro eventuale aggiornamento.

Approvazione e modifica del modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione del Consiglio di amministrazione. È pertanto rimessa a tale organo la responsabilità di approvare e recepire, mediante apposita delibera, anche i principi cardine enunciati nel presente documento, che costituiscono parte integrante del Modello.

Le modifiche e integrazioni dei principi di riferimento contenuti nel Modello, finalizzate a consentire la continua rispondenza del Modello stesso alle eventuali successive prescrizioni del Decreto, sono anch'esse rimesse alla competenza del Consiglio di amministrazione. Le proposte di modifica e integrazione della parte generale del Modello e dei suoi allegati, suggerite dalla Società potranno essere presentate altresì dall'Organismo di vigilanza al Consiglio di amministrazione, sentite le competenti funzioni aziendali. Le proposte di modifica e

integrazione della parte speciale del Modello suggerite dalla Società potranno altresì essere presentate dall'Organismo di vigilanza all'Amministratore delegato, sentite le competenti funzioni aziendali, che potrà approvarle e avrà l'obbligo di comunicare formalmente al Consiglio di amministrazione le modifiche apportate.