



**OVS**  
innovazione e  
sostenibilità

**OVS Innovazione e Sostenibilità S.r.l.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

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

**Parte Generale**

## INDICE

<b>Premessa</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Finalità del Modello</b> .....	<b>3</b>
1.1 La difesa dell'Ente .....	4
<b>2. Struttura del Modello</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Destinatari del Modello</b> .....	<b>5</b>
<b>4. OVS Innovazione e Sostenibilità S.r.l. e il suo sistema di governance e di controllo interno e gestione dei rischi</b> .....	<b>5</b>
4.1 OVS Innovazione e Sostenibilità S.r.l. ....	5
4.2 Il sistema di governo societario.....	6
4.3 Il sistema organizzativo, dei poteri e normativo interno .....	6
<b>5. Le modalità operative per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello</b> .....	<b>6</b>
5.1 Individuazione e analisi dei rischi ( <i>Risk Assessment</i> ).....	6
5.2 Presidi di controllo.....	7
5.3 Predisposizione e aggiornamento del Modello .....	8
<b>6. L'Organismo di Vigilanza</b> .....	<b>9</b>
6.1 Nomina e composizione.....	9
6.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca .....	10
6.3 Funzioni e poteri.....	12
6.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	13
6.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali .....	15
<b>7. La gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)</b> .....	<b>15</b>
7.1 Sistema di Whistleblowing.....	15
7.2 Sanzioni connesse alla procedura di Whistleblowing .....	17
<b>8. Il Sistema Sanzionatorio di OVS IS S.r.l.</b> .....	<b>18</b>
8.1 Funzione del sistema.....	18
8.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni .....	18
8.3 Sanzioni relative ad Amministratori .....	19
8.4 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti .....	20
8.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti (non Dirigenti).....	20
8.6 Sanzioni nei confronti dei soggetti terzi .....	22
<b>9. La diffusione del Modello</b> .....	<b>22</b>
9.1 Informazione .....	22
9.2 Formazione.....	23

## Premessa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "D. Lgs. 231/2001" o il "Decreto" o il "Decreto 231") prevede la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da:

- soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse (art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001);
- soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001).

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio alla società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari, la responsabilità incombe sulla società ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'ente, abbia comunque fatto conseguire un "vantaggio" di tipo economico o meno alla persona giuridica.

OVS Innovazione e Sostenibilità S.r.l. (di seguito anche "OVS IS" o "la Società"), preso atto della normativa e della sua valenza, ha condiviso la necessità manifestata dal Legislatore di attuare sistemi di prevenzione dei reati ed è altresì consapevole del fatto che l'etica rappresenta un elemento imprescindibile per ogni azienda che intenda operare correttamente. La Società ha pertanto inteso elaborare e adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello" o "Modello 231") in linea con le *best practice* e le linee guida emanate in materia.

### 1. Finalità del Modello

OVS IS si è dotata del presente Modello con l'obiettivo di predisporre un sistema strutturato e organico volto a prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "reati presupposto"), anche nella forma del tentativo, connessi all'attività aziendale e, più in generale, di garantire la correttezza dei comportamenti di tutti coloro che operano per conto della Società.

In particolare, con l'adozione del presente Modello, OVS IS intende:

- rafforzare il proprio sistema di controllo interno e gestione dei rischi (di seguito anche "SCIGR"), contribuendo al successo sostenibile della Società;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni in esso contenute e, più in generale, alle normative di legge e aziendali;

- ribadire che ogni condotta illecita è condannata dalla Società, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita, anche se ispirata a un malinteso interesse sociale, ovvero all'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui la stessa intende attenersi e, dunque, in contrasto con il suo interesse.

### 1.1 La difesa dell'Ente

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

L'ente partecipa al procedimento penale per il tramite del proprio rappresentante legale, salvo che questi sia indagato o imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

Secondo quanto a più riprese ribadito dalla Suprema Corte di Cassazione, il modello organizzativo dell'ente deve prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interessi del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore - nominato da soggetto previamente individuato - che tuteli i suoi interessi.

Nel caso in cui il legale rappresentante dell'ente sia indagato o imputato del reato presupposto, il medesimo non potrà provvedere, a causa della condizione di incompatibilità in cui versa, alla nomina del difensore dell'ente in forza di quanto previsto dall'art. 39, comma 1 del D.Lgs. n. 231/2001.

Laddove il rappresentante legale indagato o imputato del reato presupposto abbia provveduto alla nomina del difensore di fiducia dell'ente, tale nomina è da ritenersi priva di qualsiasi efficacia ed eventuali istanze sono da considerarsi inammissibili.

La Società ha quindi stabilito che, nel caso in cui il legale rappresentante dell'ente sia indagato o imputato, la nomina del difensore della Società deve essere deliberata dall'organo amministrativo, che, con astensione del predetto legale rappresentante (o altro amministratore o procuratore speciale) coinvolto nel procedimento in qualità di indagato, delega un soggetto espressamente individuato (interno o esterno all'organo amministrativo) per l'espletamento delle formalità inerenti al conferimento del mandato difensivo e alle relative relazioni con il difensore, ovvero da altro soggetto od organo munito degli appositi poteri.

## 2. Struttura del Modello

Il Modello di OVS IS si compone del presente documento, che ne costituisce la "**Parte Generale**", descrittiva degli elementi essenziali del Modello stesso, nonché delle "**Parti Speciali**", contenenti i principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare i processi e le attività per i quali è stato rilevato un potenziale rischio di commissione dei reati presupposto (di seguito anche "attività sensibili" o "attività a rischio 231"), e dell'**Allegato**:

- il Catalogo de "**I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001**", che fornisce il dettaglio normativo di ciascun reato e illecito amministrativo previsti dal D. Lgs. 231/2001 e delle relative sanzioni applicabili.

Costituisce, infine, elemento di riferimento fondamentale del Modello, il Codice Etico di OVS S.p.A., società controllante di OVS IS, carta fondamentale dei valori a cui si ispira l'attività del Gruppo e che orientano tutti coloro i quali operino per suo conto o al suo interno.

Il Codice Etico mira, infatti, a garantire la massima trasparenza e integrità in ogni aspetto dell'attività aziendale, promuovendo l'etica professionale e la legalità, il rispetto delle leggi e dei diritti umani, la tutela dell'ambiente e la responsabilità sociale.

### **3. Destinatari del Modello**

Le previsioni incluse nel Modello si applicano a:

- coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società 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 (c.d. "soggetti apicali")<sup>1</sup>;
- coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei "soggetti apicali" sopra indicati (c.d. "soggetti sottoposti")<sup>2</sup>.

L'osservanza del Modello è obbligatoria e le eventuali violazioni dello stesso costituiscono, per i membri del Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA"), inadempimento del mandato loro conferito e, per il personale, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro. In entrambi i casi, dall'inosservanza del Modello deriva l'applicazione delle sanzioni previste nel Sistema Sanzionatorio (cfr. par. 8).

I soggetti terzi che, pur non appartenendo alla Società, operano in nome e per conto della stessa sono tenuti, tramite la sottoscrizione di apposite clausole, al rispetto delle previsioni del presente Modello, limitatamente e per quanto applicabili in considerazione delle attività svolte nell'ambito del mandato ricevuto dalla Società.

Gli ulteriori terzi che, pur non operando in nome e per conto della Società, intrattengono rapporti negoziali con la stessa, quale che ne sia il contenuto e la finalità, si impegnano per l'intera durata del rapporto, tramite la sottoscrizione di apposite clausole, al rispetto dei principi etici adottati dalla Società, nonché a mantenere efficacemente in atto le previsioni del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ove adottato).

Il mancato rispetto delle clausole innanzi citate da parte dei soggetti terzi legittima la Società alla risoluzione del contratto.

## **4. OVS Innovazione e Sostenibilità S.r.l. e il suo sistema di governance e di controllo interno e gestione dei rischi**

### **4.1 OVS Innovazione e Sostenibilità S.r.l.**

OVS Innovazione e Sostenibilità S.r.l. è stata costituita nel Giugno 2022 ed è controllata da OVS S.p.A., azienda leader in Italia nel mercato dell'abbigliamento donna, uomo e bambino e presente con un'ampia rete di negozi in Italia e all'estero, che ne esercita attività di direzione e coordinamento.

---

<sup>1</sup> Rientrano in questa definizione, a titolo esemplificativo, i membri del Consiglio di Amministrazione e i Responsabili di funzione aziendale.

<sup>2</sup> Rientrano in questa definizione i dipendenti di ogni grado, qualifica, livello, a tempo indeterminato o determinato, nonché gli stagisti, i lavoratori interinali e assimilabili.

OVS IS è stata costituita da OVS S.p.A. con lo scopo di erogare, in favore di quest'ultima, i seguenti servizi principali:

- i. lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico, nell'ambito dei sistemi informativi e digitali;
- ii. la gestione dei servizi di ricondizionamento prodotto con tecniche e processi produttivi innovativi e sostenibili, anche in un'ottica di economia circolare.

#### **4.2 Il sistema di governo societario**

Il Consiglio di Amministrazione della Società è l'organo collegiale preposto alla gestione ordinaria e straordinaria della Società.

Il CdA ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi quelli che la legge e lo statuto costitutivo della Società riservano alla decisione dei soci.

#### **4.3 Il sistema organizzativo, dei poteri e normativo interno**

OVS IS si è dotata di strumenti che costituiscono effettivo fattore di prevenzione di potenziali comportamenti illeciti, inclusi quelli previsti dal D. Lgs. 231/2001.

I principali fra tali strumenti sono:

- **il sistema organizzativo**, ossia l'articolazione delle strutture di OVS IS (funzioni aziendali), dei ruoli e delle responsabilità ad esse assegnate nel rispetto del principio di segregazione delle funzioni così come degli altri principi di *compliance* e *governance*;
- **il sistema dei poteri**, che si articola in:
  - poteri per rappresentare o impegnare OVS IS nei confronti dei terzi (procure);
  - poteri che attribuiscono responsabilità e facoltà di compiere atti che producono effetti all'interno della Società (deleghe) a persone di OVS IS che ricoprono una determinata posizione organizzativa.

I poteri sono attribuiti e aggiornati in funzione del ruolo organizzativo, dei contenuti e della natura dell'attività svolta, nonché nel rispetto della gerarchia organizzativa;

- **il sistema normativo interno**, articolato secondo più livelli (i.e. *policy*, procedure, istruzioni operative, linee guida, etc.), che definisce i principi e le modalità di svolgimento delle attività aziendali in modo da garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili.

## **5. Le modalità operative per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello**

### **5.1 Individuazione e analisi dei rischi (*Risk Assessment*)**

Il Decreto legislativo 231/2001 prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

A tal fine e tenuto conto degli orientamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento<sup>3</sup>, OVS IS individua e aggiorna l'elenco delle attività aziendali a potenziale rischio tramite un processo di *Risk Assessment* e implementa e aggiorna i presidi di controllo volti ad indirizzare le attività della Società rispetto ai rischi di reato afferenti al Decreto in esame.

Attraverso l'analisi del contesto societario, delle evoluzioni normative nonché tenendo conto dell'operatività aziendale (c.d. "analisi storica"), OVS IS, con il supporto di eventuali consulenti esterni, identifica gli ambiti, i macro-processi e i processi nei quali si innestano i potenziali rischi di commissione degli illeciti previsti dal Decreto. Tra gli ambiti a rischio sono considerati anche quelli che, oltre ad avere un rilievo diretto ai fini dell'integrazione delle condotte di reato, potrebbero essere "strumentali" alla commissione degli stessi, rendendo possibile o agevolando il loro perfezionamento.

Tramite l'analisi del rischio inerente, la Società analizza le attività sensibili al fine di identificare l'esposizione potenziale ai reati presupposto previsti dal Decreto. In linea con questo approccio, la metodologia adottata da OVS IS consente, attraverso una valutazione quali/quantitativa del rischio, di far emergere la criticità teorica di ogni processo aziendale, senza considerare l'effetto mitigante dei controlli e delle procedure già in essere. Il livello di rischio è il risultato della combinazione dell'impatto – definito dalla sintesi dei fattori di rilevanza (benefici ipotizzabili per la Società derivanti dalla commissione del reato) e di *compliance* (entità delle sanzioni previste dal Decreto) – e della probabilità di accadimento di uno o più scenari di rischio (determinata tenendo conto di molteplici fattori, tra cui, a titolo esemplificativo, la complessità dello scenario, la ricorrenza dell'attività e il livello di discrezionalità del processo).

A fronte dei rischi potenziali identificati, è analizzato il sistema dei presidi organizzativi e di controllo esistente (i.e. "*as is analysis*"), al fine di valutarne l'efficacia in relazione alla prevenzione del rischio reato.

Infine, sono individuate le eventuali aree di integrazione e/o rafforzamento di tale sistema e sono definite le azioni correttive o migliorative da intraprendere (i.e. "*gap analysis*").

## 5.2 Presidi di controllo

I presidi volti alla prevenzione e mitigazione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 sono strutturati su due livelli:

1. **standard generali di trasparenza**, ossia standard di controllo di carattere trasversale da considerare e applicare con riferimento a tutti i processi aziendali e le relative attività sensibili del Modello 231;
2. **standard di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle attività sensibili.

In particolare, gli standard generali di trasparenza sono riconducibili a:

- esistenza di procedure formalizzate a disciplina dei processi aziendali e delle attività sensibili;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni organizzative ricoperte, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e di svolgimento;

---

<sup>3</sup> Linee Guida per la costruzione dei "Modelli di organizzazione, gestione e controllo" redatte da Confindustria.

- segregazione dei compiti tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- tracciabilità delle attività svolte, le quali devono essere corredate da adeguata documentazione (cartacea e/o informatica) al fine di consentire, in qualunque momento, la verifica *ex post* delle stesse in termini di congruità, coerenza, responsabilità e rispetto delle regole definite.

Gli standard di controllo specifici sono associabili a una o più attività sensibile e sono volti a mitigare rischi-reato specifici, ovvero potenziali fattispecie di illecito che possono essere commesse nello svolgimento dell'attività aziendale dai Destinatari del Modello 231. Gli standard di controllo specifici sono riportati nelle Parti Speciali del Modello.

### **5.3 Predisposizione e aggiornamento del Modello**

In base ai risultati del *Risk Assessment*, condotto tramite interviste con i Responsabili delle competenti funzioni aziendali ed esame della documentazione rilevante, la Società predispone e aggiorna il Modello 231 avvalendosi del supporto delle strutture aziendali coinvolte nei processi, nonché di eventuali consulenti esterni.

Nella definizione e attuazione del Modello è necessario assicurare il rispetto dei presidi di controllo e che il sistema di controllo interno sia soggetto ad una continua attività di supervisione, per valutarne efficacia ed efficienza e proporre i necessari adeguamenti.

Il Modello è redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria ed è adottato dal CdA della Società, essendo lo stesso un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co.1, lett. a) del Decreto).

L'aggiornamento, volto a garantire nel tempo la perdurante attualità, adeguatezza e idoneità del Modello rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati e illeciti amministrativi ex D. Lgs. 231/2001, rientra nelle competenze del CdA, in relazione a:

- novità normative e/o giurisprudenziali, che abbiano rilevanza in materia di responsabilità amministrativa degli enti, nonché evoluzione delle *best practice*;
- modifiche significative della struttura organizzativa e delle attività d'impresa (ivi inclusi i processi e attività a rischio 231);
- inosservanze o elusioni delle prescrizioni contenute nel Modello e/o esiti delle verifiche di vigilanza e *internal audit*, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- aggiornamenti del sistema disciplinare e sanzionatorio;
- aggiornamenti di requisiti, funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV").

Le suddette modifiche possono essere apportate anche a seguito di indicazione da parte dell'OdV che, nello svolgimento del proprio ruolo di natura propulsiva e propositiva, valuta e segnala al CdA gli eventuali aggiornamenti da introdurre ed esprime le proprie valutazioni sul Modello.

Le modifiche e/o le integrazioni meramente formali apportate al Modello sono comunicate al CdA, per informativa.

## 6. L'Organismo di Vigilanza

### 6.1 Nomina e composizione

In ottemperanza alle prescrizioni del Decreto, il CdA di OVS IS nomina un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne cura l'aggiornamento. L'Organismo di Vigilanza può essere istituito in forma monocratica, con un unico componente, oppure in forma collegiale, con due o più membri. In occasione della nomina dell'OdV, il CdA determina il compenso da corrispondere ai componenti dell'OdV, proporzionandolo all'esposizione ai rischi dell'impresa, alla complessità del Modello e alle dimensioni/struttura dell'azienda.

Alla scadenza del mandato, l'OdV rimane in carica fino a quando intervenga una nuova nomina deliberata dal CdA. Quando, nel corso del mandato, l'OdV cessa dal proprio incarico, il CdA provvede senza indugio alla sua sostituzione.

L'OdV è costituito sulla base dei seguenti requisiti:

- indipendenza e autonomia;
- professionalità;
- onorabilità;
- continuità di azione.

I componenti dell'OdV sono scelti tra esperti dotati di comprovate competenze ed esperienze idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo demandati allo stesso organismo.

#### Indipendenza e autonomia

I requisiti di indipendenza e autonomia implicano che l'OdV non debba risultare in alcun modo, direttamente o indirettamente, coinvolto nei processi aziendali e nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Anche sul piano economico, i suddetti requisiti devono essere garantiti attraverso la dotazione di un *budget* sufficiente allo svolgimento delle attività affidate all'OdV. Il *budget* è approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'OdV stesso. L'OdV può eccedere l'importo conferito per situazioni di urgenza o necessità, con il solo obbligo di rendicontazione al Consiglio di Amministrazione.

#### Professionalità

Il requisito di professionalità presuppone il possesso, da parte dell'OdV, di specifiche competenze professionali, di natura giuridica (specificamente penalistica) e tecnica (e.g. in tema di analisi dei sistemi di controllo), in grado di garantire l'effettività e l'efficacia delle attività ispettive da svolgere.

#### Onorabilità

Il requisito di onorabilità è assicurato dalla previsione di specifiche cause di ineleggibilità o di decadenza, riportate al successivo par. 6.2.

### Continuità di azione

Il requisito della continuità di azione implica un costante monitoraggio dell'attuazione del Modello 231, anche attraverso l'espletamento di verifiche periodiche. La continuità di azione è garantita altresì dall'adozione di un regolamento interno dell'OdV che regoli, tra l'altro, la cadenza dei controlli e l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina o fino alla revoca, salvo diversa deliberazione motivata del CdA.

### **6.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca**

Al fine di tutelare l'autonomia e, quindi, consentire un'azione concreta dell'Organismo di Vigilanza, la Società ha stabilito requisiti specifici di ineleggibilità e di decadenza:

#### Ineleggibilità

Non possono essere nominati alla carica di Organismo di Vigilanza:

- gli amministratori, nonché il coniuge, il convivente, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di OVS IS;
- coloro che si trovino in situazione di conflitto di interesse, diretto o anche solo potenziale, che possa compromettere la propria indipendenza e autonomia di giudizio, ovvero coloro che:
  - intrattengano, direttamente o indirettamente – con esclusione del rapporto di lavoro in essere, in caso di nomina di un membro interno dell'OdV – relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, con OVS IS o con la Società Capogruppo e/o con i rispettivi amministratori, così come con il coniuge, il convivente, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli stessi, di rilevanza tale da poter condizionare l'autonomia di giudizio. Sono comunque fatti salvi gli eventuali incarichi in Organi o Funzioni di controllo – compresi gli Organismi di Vigilanza – della Società o della Società Capogruppo;
- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c., e cioè l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, con una sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- coloro che siano sottoposti ad amministrazione di sostegno;
- coloro nei cui confronti è stata pronunciata sentenza di condanna (anche non definitiva) o sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), o nei cui confronti è stato emesso decreto penale di condanna, in Italia o all'Estero, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto o altri reati dolosi che possono incidere sull'onorabilità professionale richiesta per l'incarico, salvi gli effetti della riabilitazione;
- coloro che siano sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi del D. Lgs. n. 159/2011 e successive modificazioni / integrazioni;
- coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, fatto salvo il caso in cui nella sentenza sia stata esclusa la responsabilità di tali soggetti e sia stata riconosciuta la validità dei Modelli ovvero salva l'ipotesi che la sanzione si riferisca a reati presupposto avvenuti precedentemente alla nomina;

- coloro che abbiano rivestito funzioni di amministrazione (nei tre esercizi precedenti alla nomina quali membri dell'OdV) di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

All'atto della nomina, l'OdV deve far pervenire al Presidente del CdA la dichiarazione di accettazione della stessa, unitamente all'attestazione di non trovarsi in condizione di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni. La comunicazione relativa all'insorgenza di eventuali condizioni di ineleggibilità dovrà essere inviata senza indugio al Presidente del CdA e comporterà la decadenza automatica dalla carica.

### Decadenza

La perdita dei requisiti dell'OdV (cfr. par. 6.1) o il verificarsi di una o più delle sopra indicate condizioni di ineleggibilità costituisce motivo di decadenza automatica dalla carica.

Con riferimento esclusivo ad eventuali componenti interni dell'OdV, legati da un rapporto di lavoro con la Società o con la Capogruppo, è altresì prevista quale causa di decadenza automatica dal ruolo di componente dell'OdV la cessazione del rapporto di lavoro in essere (a titolo esemplificativo dimissioni, risoluzione consensuale, licenziamento, pensionamento), in quanto la perdita del suddetto rapporto determina il venir meno della *ratio* della nomina, identificata nella necessità di garantire un presidio di controllo interno e una maggiore conoscenza dalla struttura organizzativa. Resta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di approvare, con apposita e motivata delibera, una deroga alla presente causa di decadenza, disponendo la permanenza in carica del componente qualora ciò sia ritenuto funzionale all'interesse della Società e non pregiudichi l'indipendenza dell'OdV.

Il Presidente del CdA, qualora si verifichi una delle circostanze sopra elencate, convoca senza indugio il CdA affinché, nella sua prima riunione successiva all'avvenuta conoscenza, proceda - sentito l'interessato - alla dichiarazione di intervenuta decadenza dell'OdV e alla sua sostituzione.

La delibera di decadenza dovrà essere comunicata all'Assemblea dei Soci alla prima occasione utile.

### Sospensione

Il CdA può disporre la sospensione dalle funzioni dell'OdV nei seguenti casi:

- condanna per un reato diverso da quelli per cui è prevista la revoca dell'incarico;
- applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

In caso di applicazione, in via cautelare, di una delle misure interdittive previste dal Decreto, il CdA, sentito l'interessato, adotta a maggioranza assoluta i provvedimenti che ritiene opportuni, assunte le opportune informazioni e valutare la sussistenza delle condizioni per la sospensione dell'OdV.

### Revoca

L'eventuale revoca dell'OdV deve essere deliberata dal CdA della Società e potrà esclusivamente disporsi per giusta causa, quale:

- una grave infermità che renda l'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;

- l'attribuzione all'OdV di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'OdV;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, così come definiti nel Modello;
- il venir meno all'obbligo di riservatezza;
- violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'OdV;
- una sentenza di condanna irrevocabile della Società ai sensi del Decreto o una sentenza che applica la pena su richiesta delle parti, passata in giudicato, ove risulti dagli atti una "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto.
- l'applicazione a carico della Società di una misura di prevenzione patrimoniale disposta dall'Autorità Giudiziaria ai sensi del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 e ss.mm.ii. (Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione).

Ove si verifichi una delle sopra citate cause di revoca, il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato, adotta a maggioranza assoluta i provvedimenti che ritiene opportuni sino alla dichiarazione di revoca della carica di OdV.

### **6.3 Funzioni e poteri**

All'OdV sono attribuite le seguenti principali funzioni:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- promuoverne il suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV di OVS IS è chiamato a:

- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, verificando 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;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze connesse all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto e alle sopravvenute variazioni organizzative, ovvero a seguito dell'attività di vigilanza in esito alla quale siano scoperte significative violazioni, in relazione alle quali l'OdV effettua proposte di adeguamento;
- effettuare proposte di sensibilizzazione dei Destinatari relativamente alle eventuali problematiche in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- monitorare l'adeguata formazione e la costante informazione del personale in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il CdA ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza, controllo e supporto all'adeguamento del Modello, l'OdV può avvalersi anche dell'ausilio di altre funzioni aziendali di volta in volta individuate, nonché dell'eventuale supporto di professionisti esterni.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, ha libero accesso a tutte le strutture e gli uffici della Società e può interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture e uffici, al fine di ottenere ogni informazione o documento che esso ritenga rilevante. Le funzioni aziendali sono tenute a collaborare fattivamente con l'OdV, ponendo a disposizione quanto richiesto.

Il CdA assicura all'OdV, in funzione delle indicazioni di quest'ultimo, la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie al fine di assolvere adeguatamente alle proprie funzioni (il cui effettivo utilizzo è oggetto di rendicontazione nell'ambito delle relazioni periodiche al CdA).

L'OdV assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di professionisti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

I compiti, le attività, le modalità di funzionamento (convocazione delle riunioni e verbalizzazione) nonché le modalità atte a garantire la tracciabilità dell'attività svolta sono disciplinate da apposito Regolamento, ove adottato dall'OdV.

Tutte le informazioni, segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione al presente Modello sono conservati dall'OdV per un periodo coerente con le previsioni della normativa applicabile in materia di *data retention*.

L'accesso alle informazioni, segnalazioni, rapporti e altri documenti conservati dall'OdV è consentito esclusivamente ai componenti dello stesso e alla Segreteria tecnica dello stesso, ove presente, e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

Nella gestione di tali informazioni, segnalazioni, rapporti e altri documenti, l'OdV opera nell'ambito dell'organizzazione societaria - ove OVS IS è titolare del trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 4 e 24 del Regolamento Generale sulla Protezione dei dati (UE) 2016/679 - e conforma il proprio operato alla normativa vigente in ambito Privacy.

#### **6.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

##### Flussi informativi verso l'OdV

L'OdV, al fine di poter svolgere le attività di vigilanza sull'effettività del Modello e di disamina dell'adeguatezza dello stesso, deve essere informato, da parte dei Destinatari del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto, nonché ricevere ulteriori informazioni utili per valutare l'effettiva implementazione e diffusione del Modello.

L'obbligo di informazione grava su tutti i Destinatari e in particolare sulle funzioni aziendali previste nelle singole Parti Speciali secondo i rispettivi ambiti e competenze.

In via generale, l'OdV deve essere opportunamente informato dai Destinatari delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello 231, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

L'OdV deve inoltre essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare una responsabilità di OVS IS ai sensi del D.Lgs. 231/01, costituirne un possibile indice di rischio o una possibile violazione del Modello.

In tal senso, i flussi informativi verso l'OdV possono essere "ad evento" o "periodici".

In particolare, devono essere trasmessi tempestivamente all'OdV i "Flussi informativi ad evento", concernenti, fra gli altri:

- accertamenti, richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte di Enti della Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Pubbliche di Vigilanza) e ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse e rientranti negli ambiti di pertinenza del D. Lgs. 231/2001;
- provvedimenti, notizie e/o richieste da cui si evinca lo svolgimento di indagini / avvio di procedimento giudiziario, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere OVS IS;
- segnalazione di incidenti mortali e infortuni gravi (con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti e/o terzi presenti nei luoghi di lavoro della Società;
- eventuali tentativi di richieste indebite da parte di funzionari della Pubblica Amministrazione o soggetti terzi privati (e.g. rivolti a ottenere favori, elargizioni illecite di denaro o altre utilità, anche nei confronti di terzi) nei confronti di dipendenti / collaboratori della Società;
- in caso di nomina di una Società di Revisione, eventuali rilievi emersi dalle verifiche svolte da quest'ultima, specificando le contromisure adottate per la loro soluzione ovvero la motivazione della mancata risoluzione;
- eventuali criticità emerse nell'ambito della presentazione di dichiarazioni, comunicazioni e certificazioni fiscali ovvero nell'ambito degli adempimenti per versamenti fiscali e tributari rispetto al Modello e alle procedure aziendali rilevanti, nonché eventuali verbali di accertamento e contestazione ricevuti in materia fiscale / tributaria dalle Autorità competenti;
- eventuali incidenti avvenuti nell'ambito della sicurezza fisica e/o di rete (e.g. intrusioni nel sistema informatico della Società, etc.), nonché eventuali intrusioni o accessi non autorizzati da parte di dipendenti di OVS IS ai software / sistemi informativi di terzi;
- procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni comminate per violazioni del Modello, nonché i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione;
- ulteriori operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio elevati di commissione di reati;
- ogni anomalia emersa nell'ambito dei controlli e delle attività sensibili, ovvero in altre attività a esse connesse, tenuto conto del normale andamento delle suddette attività e dell'analisi dei profili di rischio di commissione dei reati di cui al presente Modello;
- la modificazione o l'introduzione di nuove attività della Società tali da non rendere più attuale la mappatura delle aree di rischio fatta dalla Società.

I Destinatari sono tenuti a fornire tempestivamente all'OdV le informazioni e i chiarimenti dallo stesso richiesti, relativamente ai processi / attività sensibili di pertinenza o ad altre attività alle stesse connesse.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, allo scopo di agevolare l'assolvimento dei propri compiti di verifica e vigilanza, provvede a individuare:

- ulteriori "Flussi ad evento", nonché le informazioni / dati in merito alle diverse attività sensibili che le funzioni aziendali devono fornire su base periodica così come previsti nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello a cui si rinvia integralmente, c.d. "Flussi informativi periodici";
- ulteriori informazioni che devono tempestivamente fornire su specifica richiesta dello stesso e per le quali è pertanto richiesta particolare attenzione nell'archiviazione della relativa documentazione di supporto.

Resta fermo che l'OdV può richiedere ulteriori informazioni ai Responsabili delle competenti funzioni aziendali e/o organizzare incontri con quest'ultimi, qualora lo ritenesse necessario.

I sopra elencati flussi informativi, ad evento e periodici, possono essere trasmessi all'Organismo di Vigilanza, mediante *e-mail* all'indirizzo [odv@ovs-is.it](mailto:odv@ovs-is.it).

### **6.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste due linee di *reporting* dell'OdV:

- continuativa, direttamente nei confronti dell'Amministratore Delegato;
- periodica, con cadenza almeno annuale, salvo il verificarsi di circostanze che richiedano un *reporting ad hoc*, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Il *reporting* ha a oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le segnalazioni di competenza;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- le eventuali novità normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili al Presidente o a uno o più membri del CdA, la corrispondente segnalazione deve essere prontamente riferita, previo immediato esperimento delle necessarie attività di verifica e istruttorie preliminari, a tutti i membri del CdA (salvo criticità che li riguardino), che verranno prontamente convocati e riuniti con esclusione del soggetto interessato.

## **7. La gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)**

### **7.1 Sistema di Whistleblowing**

Il 29 dicembre 2017 entrava in vigore la Legge n. 179 - recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" - con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni illeciti all'interno di Enti pubblici e privati. A seguito della previsione normativa le imprese dotate di Modello 231 hanno iniziato a

disciplinare le modalità per effettuare le segnalazioni whistleblowing e le modalità di gestione delle stesse.

Oggi la disciplina ha subito un'importante modifica a seguito del recepimento in Italia, per il tramite del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019.

Il decreto di recepimento disciplina, ancora più dettagliatamente, la protezione dei soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato. Inoltre, con il D.Lgs. n. 211/2025 è stato ampliato l'ambito di applicazione soggettivo per le persone che segnalano violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del Codice Penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

La norma pone un distinguo tra l'attivazione di canali di segnalazione interna (la cui gestione può essere affidata a una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificatamente formato ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo) o esterna (con il coinvolgimento dell'ANAC), sottolineando l'importanza della garanzia della riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa comunicazione.

Focus del decreto è il divieto di ritorsioni a carico del Segnalante e la previsione di sanzioni – diversamente gradate e applicabili dall'ANAC – per tre differenti ipotesi:

- quando siano accertate ritorsioni, oppure quanto si accerti che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o, ancora, è stato violato l'obbligo di riservatezza (sanzione da 10.000 a 50.000 euro);
- quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione, né sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (sanzione da 10.000 a 50.000 euro)
- quando si accerti la responsabilità penale del whistleblower per i reati di diffamazione o di calunnia (sanzione dal 500 a 2.500 euro).

Attesa l'entrata in vigore del provvedimento la Società ha adeguato i propri canali di segnalazione interna rendendoli conformi alla norma in essere.

In particolare, la Società ha attivato una piattaforma informatica, raggiungibile dal sito <https://www.ovscorporate.it/chi-siamo/ovs-innovazione-e-sostenibilita-srl> che consente di inviare segnalazioni, sia scritte (compilando un form), sia orali (tramite messaggistica vocale) e offrendo al Segnalante la possibilità di richiedere anche un incontro diretto con il Destinatario delle segnalazioni.

La piattaforma è stata scelta in ragione del maggior livello di protezione dei dati personali che le nuove soluzioni tecnologiche sono in grado di garantire, a seguito di una valutazione del fornitore circa le tutele dallo stesso garantite in ordine all'idoneità delle misure di sicurezza dello strumento informatico.

È stata inoltre individuata la figura del destinatario delle segnalazioni nel membro monocratico dell'OdV. L'Organismo prescelto possiede i requisiti di imparzialità (operando in maniera

neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte) e indipendenza (garantendo di svolgere le attività cui è tenuto senza interferenze).

La Società ha, inoltre, regolamentato le ipotesi relative al conflitto di interessi del Destinatario delle segnalazioni o in caso di assenza prolungata (superiore a 7 giorni) di quest'ultimo, prevedendo l'individuazione, a monte, di un sostituto a cui far pervenire la segnalazione, sempre per il tramite della piattaforma indicata.

Nel caso in cui tale sostituto si trovi in una situazione di conflitto di interessi, il segnalante può rivolgersi all'ANAC tramite canale di segnalazione esterno.

Si rimanda alla procedura adottata dalla Società, pubblicata sul sito aziendale, che illustra in che modo viene gestita la segnalazione Whistleblowing e in particolare:

- avviso di ricevimento: entro 7 giorni il Destinatario conferma la ricezione della segnalazione;
- esame preliminare: verifica che la segnalazione abbia i requisiti previsti; in caso contrario la inoltra ad altro ufficio, informando il segnalante. Se conforme, controlla che sia sufficientemente circostanziata;
- istruttoria: svolge verifiche e valutazioni sulla fondatezza dei fatti segnalati;
- riscontro: comunica al segnalante l'esito (archiviazione o ulteriori azioni verso organi competenti);
- conservazione e cancellazione: i documenti vengono eliminati entro 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale.

## **7.2 Sanzioni connesse alla procedura di Whistleblowing**

Il Modello Organizzativo, nel rispetto della nuova disciplina, stabilisce il divieto di qualsivoglia atto discriminatorio nei confronti dei Whistleblowers.

Oltre alle sanzioni che l'Autorità di vigilanza ANAC può erogare, si rimanda al Sistema Sanzionatorio della Società previsto dal successivo art. 8, che prevede sanzioni sia per violazioni di misure di tutela del segnalante e dei soggetti ad esso connessi, sia nei confronti di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Inoltre, si ribadisce non solo quanto previsto dalla nuova normativa in materia di Whistleblowing ma, altresì, quanto riportato all'art. 2, comma 2 quater, d.lgs. 231/01 circa la nullità espressa verso misure ritorsive e discriminatorie, che andranno comunque punite ex lege<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, un elenco di atti ritorsivi:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione;
- note di merito o referenze negative;
- imposizione o amministrazione di misure disciplinari, nota di biasimo o altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- discriminazione, trattamento svantaggioso o iniquo;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente;

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente all'ANAC, autorità a cui è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione. Laddove il soggetto dimostri di avere effettuato una segnalazione e di aver subito, a causa della stessa, una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha realizzato tali condotte e atti ritorsivi.

## **8. Il Sistema Sanzionatorio di OVS IS S.r.l.**

### **8.1 Funzione del sistema**

Ai fini dell'efficacia del Modello e in aderenza al dato normativo, il Sistema Sanzionatorio ha la funzione di presidiare l'osservanza del Modello e del Codice Etico, delle procedure e dei principi di condotta; nello stesso sono previste le specifiche sanzioni e le modalità di irrogazione in caso di violazione o inosservanza di obblighi, doveri e/o procedure previste dal presente Modello.

La violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale, costituisce inadempimento contrattuale e illecito disciplinare.

Il Sistema Sanzionatorio del presente Modello prevede altresì sanzioni in caso di violazioni delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti al medesimo connessi e nei confronti di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Ove venga provata la commissione di un reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, la Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato alla Società.

### **8.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni**

La previsione di un sistema disciplinare, applicabile anche in caso di violazione degli obblighi previsti dal Modello, costituisce una condizione essenziale per l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente della responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto.

L'applicazione delle sanzioni è conseguente all'inosservanza delle disposizioni del Modello e, come tale, è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile.

L'OdV è costantemente informato in merito ai procedimenti disciplinari e ai relativi esiti e, qualora rilevi una possibile violazione del Modello, potrà altresì dare impulso, attraverso gli organi competenti (così come identificati nei successivi paragrafi), al procedimento disciplinare contro l'autore dell'infrazione. L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva

- 
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
  - danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e perdita di reddito;
  - inserimento nelle liste nere sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
  - conclusione anticipata o annullamento del contratto per beni o servizi;
  - annullamento di una licenza o di un permesso.

applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di Privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Il Sistema Sanzionatorio è differenziato in ragione:

- della categoria dei destinatari ex art. 2095 c.c., nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra l'autore della violazione e la Società;
- della gravità della violazione e del ruolo e responsabilità dell'autore considerando i seguenti criteri generali:
  - elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia, anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
  - rilevanza degli obblighi violati;
  - gravità dell'esposizione a rischio cagionata;
  - entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
  - posizione funzionale e livello di responsabilità e autonomia dei soggetti coinvolti nei fatti costituenti l'infrazione;
  - presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
  - eventuale recidività;
  - eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione.

Pertanto, con riferimento ai Destinatari, nel caso di accertata infrazione, la Società, in relazione alla posizione aziendale occupata dal soggetto autore del comportamento commissivo od omissivo rilevante:

- applica nei confronti dei propri dipendenti, le sanzioni disciplinari previste nei paragrafi 8.4 e 8.5, le quali, in conformità alle disposizioni di legge, al CCNL applicabile e al Codice Etico, costituiscono integrazione di quanto attualmente disposto nel Sistema Sanzionatorio applicato in azienda;
- esercita nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione gli interventi che saranno ritenuti più idonei in relazione alla gravità delle infrazioni commesse, come meglio specificato al seguente par. 8.3.

Inoltre, vengono adottati nei confronti dei terzi che intrattengano rapporti contrattuali con la Società, i provvedimenti come meglio specificati nel successivo par. 8.6.

I provvedimenti citati sono adottati ai sensi di legge e/o di contratto secondo la prospettazione di cui al presente Modello 231.

### **8.3 Sanzioni relative ad Amministratori**

Le violazioni del Modello da parte dei singoli membri del Consiglio di Amministrazione sono trasmesse all'OdV e al Consiglio di Amministrazione quale organo collegiale, che adotta gli opportuni provvedimenti. I soggetti destinatari dell'informativa potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, informare l'Assemblea dei soci che adotta le misure più idonee previste dalla legge.

Sulle violazioni eventualmente commesse dall'Organo Amministrativo collegiale nel suo complesso, l'OdV può assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, informare l'Assemblea dei soci, che adotta le misure più idonee previste dalla legge.

In tutti i casi di cui sopra, verificata l'attendibilità della segnalazione e raccolti, nel più breve tempo possibile, tutti gli elementi di prova che possano essere acquisiti, l'Assemblea dei soci discute l'eventuale accertamento dei profili di responsabilità e l'eventuale assunzione dei provvedimenti consequenziali.

#### **8.4 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti**

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

In caso di accertata inosservanza, da parte di un Dirigente, di quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che un Dirigente abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, la Società valuta i provvedimenti più idonei, in ragione della gravità della condotta del Dirigente, in osservanza delle disposizioni del contratto collettivo e delle disposizioni di legge applicabili. Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione viene concertata con il Consiglio di Amministrazione e, comunque, può arrivare alla risoluzione del rapporto di lavoro<sup>5</sup>.

L'Amministratore Delegato o il Consiglio di Amministrazione, a seconda dei casi, gestiscono il procedimento disciplinare e provvedono ad assumere le opportune iniziative in base a quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicabile. La Funzione Risorse Umane garantisce adeguata informativa all'Organismo di Vigilanza.

#### **8.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti (non Dirigenti)**

Le singole regole comportamentali previste dal presente Modello costituiscono "disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore" che, ai sensi dell'articolo 2104 c.c., ogni dipendente è tenuto ad osservare; il mancato rispetto del Modello da parte del lavoratore costituisce, pertanto, inadempimento contrattuale, a fronte del quale il datore di lavoro può irrogare le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Qualora sia accertata una violazione del Modello ascrivibile al Dipendente, tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 7, Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e del CCNL di riferimento, potranno essere applicati i seguenti provvedimenti disciplinari:

(i) Provvedimenti disciplinari conservativi:

- Richiamo verbale

Tale sanzione è irrogata nei casi di minore gravità di adozione da parte del dipendente di comportamenti lievemente non conformi alle disposizioni procedurali contenute nel presente Modello, nel Codice Etico e nell'ulteriore normativa interna richiamata dagli stessi.

- Ammonizione scritta

Tale sanzione è adottata nei casi di mancanze sanzionabili con il richiamo verbale ma che, per specifiche conseguenze cagionate o per recidiva nella violazione, assumono una rilevanza tale da richiedere una più netta risposta sanzionatoria.

---

<sup>5</sup> Ove il Dirigente sia munito di procure con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare espulsiva comporta anche la revoca della procura stessa.

- Multa non superiore a quattro ore della retribuzione giornaliera

Incorre in questa sanzione il soggetto che violi più volte quanto previsto dal Modello ovvero, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la voluta inosservanza delle disposizioni della Società.

- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni

Tale sanzione è disposta nei confronti dei dipendenti che, nel violare le disposizioni e le procedure previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, o compiendo comunque atti contrari all'interesse della Società, arrechino danni alla Società stessa o la espongano ad una situazione oggettiva di pericolo per quanto attiene l'integrità dei propri beni.

(ii) Provvedimenti disciplinari risolutivi:

- Licenziamento Con Preavviso

Tale provvedimento può essere disposto nell'interesse del soggetto che tiene un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs 231/01, configurando con tale comportamento la determinazione di un danno rilevante o di una situazione di notevole pregiudizio per la Società.

- Licenziamento Senza Preavviso

Incorre in tale sanzione il soggetto che tiene un comportamento palesemente e deliberatamente in violazione a quanto previsto dal presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/01, in ciò dovendosi ravvisare un comportamento tale da farne venire meno il rapporto fiduciario con la Società.

Ove i dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporta la revoca della procura stessa.

Il provvedimento disciplinare deve essere comunicato al lavoratore per iscritto con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 gg dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le proprie difese e giustificazioni per iscritto o richiedere di essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il lavoratore può impugnare in sede sindacale i provvedimenti di cui al punto (i). Il licenziamento disciplinare, con o senza preavviso, può essere impugnato ai sensi dell'art. 6 della L. 604/1966 e ss.mm.ii.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

I principi della tempestività e dell'immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

Le sanzioni sono comminate secondo i poteri assegnati nella Società. Ogni atto relativo al procedimento disciplinare deve essere comunicato all'OdV per le valutazioni e il monitoraggio di sua competenza.

### **8.6 Sanzioni nei confronti dei soggetti terzi**

L'adozione da parte di soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (e.g. fornitori, consulenti e collaboratori, etc.) di comportamenti in contrasto con il D. Lgs. 231/2001, con i principi etici adottati dalla Società, nonché - per coloro che operano in nome e per conto della Società - con le previsioni del presente Modello (per quanto applicabili in considerazione delle attività svolte nell'ambito del mandato ricevuto dalla Società), e con le specifiche procedure e/o prescrizioni loro eventualmente applicabili, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti / lettere d'incarico.

Nei contratti con i predetti soggetti devono essere inserite specifiche clausole che impegnino tali soggetti ad informare i propri Dipendenti, consulenti e terzi in genere che svolgano la loro prestazione presso o in favore della Società, dei rischi che possono determinare la responsabilità amministrativa della Società stessa, dell'esistenza del Codice Etico e nei casi in cui l'attività svolta lo richieda, delle eventuali Linee Guida della Società nonché dell'obbligo di attenersi a queste.

È compito della funzione aziendale che si avvale dei soggetti in oggetto, e che è comunque designata quale responsabile del processo in cui ricadono le attività degli stessi, rilevare ogni dato e ogni notizia che consenta di conoscere e valutare i comportamenti dei medesimi soggetti.

Nell'ipotesi in cui l'OdV ne faccia richiesta, i medesimi dati devono essere messi a sua disposizione al fine di consentire lo svolgimento dei propri compiti.

I contratti con tali soggetti devono contenere una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione del rapporto contrattuale connessa all'inadempimento di tali obbligazioni, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società qualora da tali condotte derivino danni alla Società.

## **9. La diffusione del Modello**

### **9.1 Informazione**

È data ampia divulgazione del Modello 231 e dei suoi successivi aggiornamenti sia all'interno che all'esterno di OVS IS.

La comunicazione è un requisito essenziale ai fini dell'attuazione del Modello ed è fornita a tutti i Destinatari:

#### Componenti degli Organi Sociali

Ciascun componente degli Organi Sociali in fase di delibera / esame / informativa in merito all'adozione del Modello (e dei suoi relativi aggiornamenti), viene a conoscenza e aderisce ai principi in esso contenuti.

### Dipendenti

Ai nuovi assunti è data comunicazione in merito al Modello adottato e ai riferimenti per l'ottenimento di copia elettronica dello stesso, delle procedure aziendali e del Codice Etico, a cui gli stessi aderiscono.

Il Modello è altresì pubblicato sull'intranet aziendale. A seguito della pubblicazione, i soggetti Destinatari sono impegnati, nello svolgimento delle attività sensibili, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso richiamati.

### Soggetti terzi

Il Modello è portato a conoscenza di tutti coloro che operano in nome e per conto di OVS IS, limitatamente e per quanto applicabili in considerazione delle attività svolte nell'ambito del mandato ricevuto dalla Società. La Parte Generale del Modello è altresì pubblicata sul sito internet della Società Capogruppo, all'interno della specifica sezione dedicata a OVS IS.

## **9.2 Formazione**

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è coordinata dal Presidente del CdA, in qualità di Datore di Lavoro, con la collaborazione della Funzione Risorse Umane, in cooperazione con l'OdV.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, la Società prevede l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello adottato;
- l'OdV e la gestione del Modello nel continuo;

e che favoriscano la partecipazione attiva dei relativi Destinatari.

La partecipazione dei dipendenti e dei componenti degli organi sociali alle attività formative è obbligatoria. La Funzione Risorse Umane provvede a documentare la partecipazione di dipendenti e collaboratori alle attività formative e a mettere la relativa documentazione a disposizione dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito dei controlli da questo posti in essere.

Idonei strumenti di comunicazione, se del caso in aggiunta all'invio degli aggiornamenti via *e-mail*, saranno adottati per aggiornare i componenti degli organi statutari e i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.