

OFFICINE AMBROGIO MELESI & C. S.R.L.

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

Parte Generale

OFFICINE AMBROGIO MELESI E C. S.R.L.

SEDE LEGALE IN CORTENOVA (LC), LARGO DE VECCHI N. 11

ISCRIZIONE AL REGISTRO DELLE IMPRESE DI COMO-LECCO

AL N. LC – 108835

Azione
Approvazione dell'adozione
Approvazione dell'aggiornamento

Data
28 luglio 2026
28 luglio 2026



INDICE

PREFAZIONE	2
SEZIONE PRIMA	4
1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	4
1.1 IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231	4
1.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO	5
1.3 LE SANZIONI APPLICABILI ALL'ENTE	5
1.4 L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI	7
1.5 LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA	9
SEZIONE SECONDA	10
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI OFFICINE AMBROGIO MELESI E C. S.R.L.	10
2.1 FINALITÀ DEL MODELLO	10
2.2 DESTINATARI	12
2.3 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO DI OAM	12
2.4 CODICE ETICO E MODELLO	13
2.5 LA STRUTTURA DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO	13
2.5.1 POLITICA DI OAM IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	14
2.6 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI STRUMENTALI, DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI	16
SEZIONE TERZA	18
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	18
3.1 PREMESSA	18
3.2 DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA	19
3.3 FUNZIONI E POTERI E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
3.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
3.6 SEGNALAZIONI WHISTEBLOWING	23
SEZIONE QUARTA	24
4. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI	24
4.1 PRINCIPI GENERALI	24
4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE	25
4.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	26
4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	26
4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AGENTI	27
4.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI	27
SEZIONE QUINTA	28
5. Informazione, Formazione E Diffusione Del Modello	28
6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	29
7. Allegati	29

PREFAZIONE

Sulla scorta dell'esperienza europea degli anni Novanta, che ha visto l'entrata in vigore di alcuni importanti trattati e convenzioni internazionali in materia di anticorruzione, i legislatori dei singoli Paesi, le organizzazioni internazionali e nazionali e le imprese sono intervenuti con misure atte a prevenire la commissione di illeciti e frodi aziendali.

L'OCSE (o OECD, "Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico") ha promosso la conclusione della "Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali firmata il 21 novembre 1997 dai 29 Paesi membri dell'OCSE e da cinque Paesi non membri"; i Paesi aderenti all'Unione Europea hanno firmato nel luglio 1995 la Convenzione Europea sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea e nel maggio del 1997 la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri; la Camera di Commercio internazionale (ICC) e la Banca Mondiale hanno emesso regolamenti contenenti raccomandazioni sui medesimi temi.

In particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali, sottoscritta da 70 paesi e ratificata e resa esecutiva in Italia con la Legge Delega 29.9.2000 n. 300.

Detta Legge delegava il Governo a disciplinare la responsabilità amministrativa degli Enti stabilendone i principi.

Il D.Lgs. 231/2001 è l'attuazione di tale Legge Delega. In esito alla delega data al Governo, è stato approvato il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "D.Lgs. 231/2001"), intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", avente ad oggetto la responsabilità amministrativa degli Enti¹ come conseguenza della commissione di taluni reati, i cui lineamenti sono illustrati infra (par. 1).

La responsabilità amministrativa delle società deriva da comportamenti illeciti dei propri dipendenti, a condizione che l'illecito sia posto in essere nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. Il D.Lgs. 231/2001 prevede

¹Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 con "Enti" si intendono:

L'art. 1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli "enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica". Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa delle società quando le società medesime abbiano adottato e mantenuto efficace un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, atto a prevenire gli illeciti dei dipendenti (di seguito “Modello Organizzativo” o solo “Modello”).

L’art. 6 comma 3 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

In linea con il nuovo scenario normativo e di autoregolamentazione internazionale e nazionale, nel marzo 2002 Confindustria, alla quale aderisce OFFICINE AMBROGIO MELESI E C. S.R.L. (di seguito anche solo la “Società” o “OAM”), ha elaborato per le aziende associate le “Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo” (di seguito definite anche “Linee Guida”), da ultimo aggiornate a giugno 2021. Le Linee Guida di Confindustria offrono alle imprese che abbiano scelto di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo il “Modello” o il “Modello Organizzativo”) una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche solo il “Decreto”).

Ebbene, OAM, dopo aver adottato un Codice Etico, già nel 2012 e successivamente aggiornato, e una *policy Whistleblowing* in seguito al D.Lgs. 24/2023, ha compiuto una seria e concreta opera di implementazione per l’adozione del presente Modello.

Gli strumenti menzionati sono di cruciale importanza e fondamentali per garantire la conformità alle normative vigenti e per promuovere una cultura aziendale basata su principi etici e di responsabilità.

Gli stessi vengono dunque diffusi presso la popolazione aziendale e, in generale, gli *stakeholder*, ad ulteriore dimostrazione del nostro impegno verso la conformità e l’etica aziendale.

Cortenova, 28/07/2026

Il Consiglio di Amministrazione

Il presente documento ed i suoi allegati sono di proprietà di OFFICINE AMBROGIO MELESI E C. S.R.L. e non possono essere riprodotti neppure parzialmente né divulgati a terzi esterni senza il consenso di OFFICINE AMBROGIO MELESI E C. S.R.L.

SEZIONE PRIMA

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

Prima di delineare i contenuti del D.lgs. 231/2001 è importante precisare da subito che la responsabilità amministrativa degli Enti consegue automaticamente alla commissione di alcune tipologie di reati-presupposto identificati nel D.lgs. 231/2001 e nei successivi provvedimenti legislativi (quali a titolo esemplificativo i reati corruttivi, finanziari e societari, in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, in materia di riciclaggio, in materia di reati informatici, in materia ambientale e gli altri reati di cui in appresso), commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti da parte di soggetti in posizione apicale (nel seguito i "Soggetti Apicali") o da soggetti sottoposti (nel seguito i "Soggetti Sottoposti").

Tale normativa prevede una responsabilità diretta ed autonoma degli enti derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Infatti, la responsabilità amministrativa dell'ente va a sommarsi alla responsabilità penale dell'autore dell'illecito ovvero della persona fisica, materialmente responsabile della commissione di uno dei reati inseriti nel catalogo di reati (di seguito, per brevità, anche, i "Reati Presupposto") previsto dal Decreto.

Tale forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta tuttavia taluni caratteri propri della responsabilità penale, essendo ad esempio rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'ente le garanzie del processo penale.

Il Decreto stabilisce che l'ente è responsabile per i reati commessi:

- nel suo interesse o a suo vantaggio (elemento oggettivo):
- da persone funzionalmente legate all'ente (elemento soggettivo), ed in particolare:
 - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (Soggetti Apicali);
 - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (Soggetti Sottoposti).

La responsabilità dell'ente è esclusa laddove il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse dell'autore dell'illecito.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il D.lgs. 231/2001 richiede l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità: tale requisito è in riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati presupposto, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

1.2I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente sono espressamente richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dalle leggi collegate.

Si rimanda all'Allegato A del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie di reato attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001.

1.3 LE SANZIONI APPLICABILI ALL'ENTE

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) Sanzione amministrativa pecuniaria;
- b) Sanzioni interdittive;
- c) Confisca;
- d) Pubblicazione della sentenza di condanna.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D.lgs. 231/2001, è di necessaria applicazione; del pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La tabella di seguito riassume le sanzioni pecuniarie previste dal D.lgs. 231/2001 e i relativi criteri di applicazione.

Entità	Da € 25.800,00 a € 1.549.370,00, secondo un sistema di quote (da un minimo di 100 a un massimo di 1000) ad importo variabile.
Criteri	Il Giudice determina preliminarmente il numero delle quote, in base: - alla gravità del fatto; - al grado di responsabilità dell'Ente; - all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il Giudice, poi, determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota in base: - alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; - allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

L'art. 12 del D.lgs. 231/2001 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)	- L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure - Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] - L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; oppure - È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] - L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e - È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le sanzioni interdittive

La tabella di seguito riassume le sanzioni interdittive previste dal D.Lgs. 231/2001 e i relativi criteri di applicazione.

Entità	- da tre mesi a due anni; - da quattro anni a sette anni per i reati corruttivi di cui all'art. 25 c. 2 e 3 D.Lgs. 231/2001 commessi da soggetti in posizione apicale; - da due anni a quattro anni per i reati corruttivi di cui all'art. 25 c. 2 e 3 D.Lgs. 231/2001 commessi da soggetti in posizione subordinata.
Criteri	Si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie nei casi in cui: - l'ente abbia ricavato un profitto notevole e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale; - il reato sia stato cagionato da soggetti subordinati e la sua commissione sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; - il reato sia reiterato. Le sanzioni interdittive sono applicate tenendo conto l'idoneità delle stesse a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.
Tipologia	- interdizione dall'esercizio dell'attività; - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e la revoca di quelli eventualmente già concessi;

- | | |
|---|--|
| - | divieto di pubblicizzare beni o servizi. |
|---|--|

(c) La confisca

Ai sensi dell'art. 19, D.Lgs. 231/2001 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'Ente.

1.4L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

Gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ovvero l'Organismo di Vigilanza;
- le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Quanto all'efficacia del Modello a prevenire la commissione dei reati-presupposto, il D.Lgs. n. 231/2001 prevede che il Modello Organizzativo debba:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "ODV");
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia, la mera adozione del Modello non è di per sé sufficiente ad escludere la responsabilità dell'ente, essendo necessario che tale Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato e che sussistano congiuntamente le condizioni di cui all'art. 6 comma 1, del D.Lgs. 231/2001.

Con riferimento all'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, sulla base delle indicazioni fornite dalla giurisprudenza, si ritiene che esso possa ritenersi idoneo se:

- sia stato adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
- preveda che i componenti dell'ODV posseggano capacità specifiche in tema di attività consulenziale;
- preveda quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile;
- preveda una differenziazione tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio ed ai preposti al controllo interno;
- preveda espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari;
- preveda controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- preveda e disciplini un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'ODV notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del Modello o alla consumazione di reati. In particolare, deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'ODV;
- contenga protocolli e procedure specifici e concreti.

1.5 LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 comma 3 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Nel marzo 2002 Confindustria ha elaborato le "Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" (di seguito definite anche "Linee Guida").

Le Linee Guida sono state approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato le Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto D.Lgs. 231/2001. In ragione del mutato quadro normativo le Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria alla data del 31 marzo 2008, nel mese di marzo 2014 e, da ultimo, nel mese di giugno 2021.

In particolare, le Linee Guida prevedono, nella definizione del Modello Organizzativo, le seguenti fasi progettuali:

l'identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001;

la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Il sistema delineato, per operare efficacemente, deve tradursi in un processo continuo o comunque svolto con periodicità adeguata, da monitorare con particolare attenzione in presenza di cambiamenti aziendali (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazione, modifiche della struttura organizzativa, ecc.) ovvero di introduzione di nuovi reati presupposto della responsabilità dell'Ente in via normativa.

SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI OFFICINE AMBROGIO MELESI E C. S.R.L.

2.1 FINALITÀ DEL MODELLO

OFFICINE AMBROGIO MELESI E C. S.R.L. è una società dalla storia ultracentenaria, leader nel settore dell'industria siderurgica e meccanica che è attestata con successo sul mercato mondiale dimostrando abilità professionale e lungimiranza manageriale.

OAM è così divenuta il punto di riferimento per la clientela internazionale più esigente, potendo garantire consulenza tecnica altamente qualificata e certificata qualità dei prodotti standard e speciali.

La Società, grazie all'elevato standard tecnico, è in grado di progettare, produrre e garantire pezzi speciali appositamente realizzati per soddisfare tutte le esigenze.

OAM dispone di una ampia gamma di impianti che le permette di rispondere con prontezza alle priorità e necessità dei clienti assicurando un servizio eccellente sia in termini di assistenza, di qualità e di tempi di consegna.

I prodotti della Società si distinguono in prodotti standard (flange), prodotti proprietari OAM, prodotti su misura e componenti forgiati.

OAM conta circa 250 dipendenti e conta sette unità locali:

1. Sede operativa, in Cortenova (LC), alla via Provinciale Bindo, n. 1;
2. Stabilimento, in Introbio (LC), alla via Vittorio Veneto, n. 16;
3. Sede operativa, in Primaluna (LC), alla via Provinciale, n. 125;
4. Sede operativa, in Cortenova (LC), alla via A. Modigliani, n. 7;
5. Stabilimento, in Primaluna (LC), alla via Merla SNC;
6. Deposito, in Primaluna (LC), alla via Provinciale, n. 146;
7. Stabilimento, in Primaluna (LC), alla via Provinciale, n. 147.

La Società ha ottenuto le seguenti certificazioni secondo gli standard ISO:

- Certificazione Qualità, ISO 9001:2015, in merito alla produzione, prove e collaudi di flange e forgiati, in accordo alle normative nazionali/internazionali ed a specifiche/disegni del cliente. Progettazione e produzione, prove e collaudi di flange e pezzi speciali incluso saldatura e riporti di saldatura per specifici requisiti del cliente/disegni;
- Certificazione del Sistema di Gestione Qualità settore Oil & Gas, ISO 29001:2020 in merito alla produzione, prove e collaudi di flange e forgiati, in accordo alle normative nazionali/internazionali ed a specifiche/disegni del cliente. Progettazione e produzione, prove e collaudi di flange e pezzi speciali incluso saldatura e riporti di saldatura per specifici requisiti del cliente/disegni;

- Certificazione del Sistema di Gestione Ambientale, ISO 14001:2015, in merito alla produzione di flange e particolari forgiati attraverso le fasi di taglio, forgiatura, trattamento termico, lavorazioni meccaniche, verniciatura e saldatura;
- Certificazione Salute e Sicurezza sul Lavoro, ISO 45001:2018, in merito alla produzione di flange e particolari forgiati attraverso le fasi di taglio, forgiatura, trattamento termico, lavorazioni meccaniche, verniciatura e saldatura;
- ISO/IEC 17025:2017, quale laboratorio di prova.

OAM ha, inoltre, ottenuto Autorizzazioni Uniche Ambientali (AUA).

Il Modello Organizzativo predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle attività di possibile rischio, l'espletamento delle quali potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità quelle di:

- creare, in tutti coloro che svolgono con, in nome, per conto e nell'interesse della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello Organizzativo, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte della Società, in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla stessa;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle attività a rischio reato (cd. "attività sensibili"), la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello Organizzativo si propone, altresì, di:

- introdurre, integrare, sensibilizzare e diffondere, a tutti i livelli aziendali, le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le attività a rischio reato, con riferimento alle operazioni della Società che potrebbero comportare la realizzazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- dotare l'ODV di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione e sul costante funzionamento del Modello Organizzativo, di curarne l'aggiornamento, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità dello stesso Modello Organizzativo;
- registrare correttamente e conformemente ai protocolli tutte le attività a rischio reato della Società, al fine di rendere possibile una verifica ex post dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, in modo da assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti;
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nel rispetto del principio di controllo, secondo il quale "nessuno può gestire in autonomia un intero processo";
- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi conferiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali

assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomia siano compatibili con i principi di controllo preventivo;

- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- valutare la possibilità di commissione di reati da parte di tutti i soggetti che interagiscono con la Società svolgendo operazioni nell'ambito delle attività a rischio reato.

2.2 DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente, o parasubordinato, es. gli apprendisti) e per gli agenti (tutti i soggetti precedentemente elencati di seguito anche i "Destinatari").

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

2.3 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO DI OAM

Con riferimento alle esigenze individuate nel D.Lgs. 231/2001, gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- Matrice aree a rischio reato, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, sancite nel Codice Etico, e, più in dettaglio, nel Modello;
- previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;
- nomina di un Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- introduzione di canali di segnalazione, atti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, per la raccolta di segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello, conformi al D.Lgs. 24/2023 avente ad oggetto "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 e recante disposizioni

riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (per maggiori dettagli, si veda infra, par. 3.6);

- definizione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l’efficace attuazione del Modello, contenente le sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- svolgimento di un’attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- identificazione delle modalità per l’adozione e l’effettiva applicazione del Modello, nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

2.4 CODICE ETICO E MODELLO

La Società intende operare secondo principi etici e regole di comportamento dirette ad improntare lo svolgimento dell’attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti. A tale fine, dal 2 marzo 2012, OAM ha adottato il Codice Etico, successivamente aggiornato alla data di adozione del presente Modello, il 28 Luglio 2026.

Il Codice Etico, Allegato B del presente Modello Organizzativo, è volto a definire una serie di principi di “deontologia aziendale” e di regole comportamentali, che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l’osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti, che di tutti coloro che cooperano con essa nel perseguimento degli obiettivi di business.

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

2.5 LA STRUTTURA DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

Nella predisposizione del Modello e sulla base delle famiglie di reato risultate rilevanti, la Società ha riesaminato il sistema organizzativo e di controllo esistente, strutturato in una serie di presidi, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nei processi strumentali aziendali.

In particolare, il sistema di controllo della Società si basa, oltre che sui principi di comportamento, sui protocolli, sui flussi all’ODV descritti nel Modello e, a titolo esemplificativo, sui seguenti elementi:

- il quadro normativo e regolamentare applicabile ad OAM, ivi compreso quello proprio del settore in cui la Società opera ed al quale si attiene rigorosamente;
- il Codice Etico, che sancisce principi e regole di condotta adottate e fatte proprie dalla Società;
- il sistema di deleghe e procure esistente;
- lo Statuto di OAM.

Con riferimento al sistema organizzativo, la Società è governata da un Consiglio di Amministrazione, il cui Presidente è Legale Rappresentante, mentre i consiglieri sono specificamente delegati. La Società è sottoposta a revisione contabile di un Revisore Unico.

La Società ha adottato un organigramma rappresentativo della propria organizzazione interna.

2.5.1 POLITICA DI OAM IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

OAM ritiene la salute e sicurezza dei lavoratori una priorità indiscutibile. Tale priorità trova riscontro sotto molteplici profili e in molte iniziative. In particolare, OAM ha individuato una serie di presidi idonei a salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori, di seguito elencati:

- Codice Etico

La sicurezza e la salute dei lavoratori è innanzitutto indicata nelle prescrizioni del Codice Etico di OAM come un dovere fondamentale. Al fine di garantire effettività a tale prescrizione, il Codice Etico prevede tra l'altro l'obbligo di chi sia a conoscenza di condizioni non adeguate di riportare tale circostanza affinché sia posto prontamente rimedio.

- Azioni chiave

Per la costruzione di un Modello Organizzativo conforme all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro), la Società prevede un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche adeguate e i poteri necessari per valutare, gestire e controllare il rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori. OAM ha predisposto una specifica politica in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

La Società ha al proprio interno un HSSE Manager, il quale è altresì RSPP. Il Datore di Lavoro è il Legale Rappresentante della Società.

- Certificazioni in materia di salute e sicurezza

Al fine di mantenere elevati standard in ambito di predisposizione di luoghi di lavoro sicuri e salubri, prevenire lesioni e malattie correlate al lavoro, nonché migliorare proattivamente le prestazioni relative alla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, la maggior parte delle divisioni, tra cui tutte quelle produttive, si sono singolarmente dotate della certificazione ISO 45001:2018 e si attengono scrupolosamente ai requisiti richiesti dalla stessa.

Allo stesso modo, le divisioni hanno ottenuto le certificazioni ISO 9001 (Gestione del sistema qualità) e ISO 14001 (Gestione del sistema ambientale).

- Gestione operativa

Il sistema di controllo dei rischi sulla sicurezza è integrato nelle organizzazioni delle rispettive Unità locali ed è congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali. Ciò in quanto tale sistema è basato sulla redazione di un documento di valutazione di rischi (c.d. DVR), aggiornato ogni qualvolta si modifichi un processo produttivo, si introduca una nuova attività o in occasione di modifiche in tal senso rilevanti in ciascuna unità produttiva.

- Struttura organizzativa - Ruoli e responsabilità

In fatto di salute e sicurezza sul lavoro, la responsabilità degli eventi incidentali ed infortunistici e delle malattie professionali ricade nella catena gerarchica di chi provvede a disporre, organizzare e condurre le attività lavorative, in base ad un principio generale di effettività.

Il Datore di Lavoro, identificato nel Legale Rappresentante, rappresenta dunque il primo responsabile della sicurezza dei lavoratori.

Inoltre, conformemente alla Linee Guida di Confindustria ed al Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro:

- le deleghe ai sensi dell'Art. 16 D.Lgs. 81/2008, laddove dovessero essere in futuro rilasciate, sarebbero rilasciate da parte del datore di lavoro con atto avente data certa e verrebbero accettate per iscritto. Ciascuna delega attribuirebbe al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- al sistema di deleghe sarebbe assicurata adeguata pubblicità mediante pubblicazione di specifiche sezioni dedicate alla struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza.
- Valutazione dei rischi – Comunicazione e coinvolgimento

La valutazione dei rischi prevede il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati attraverso la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive nonché riunioni periodiche.

- Prevenzione, *reporting* – azioni correttive

Le prestazioni di salute e sicurezza vengono registrate ed analizzate dal RSPP e dal Datore di Lavoro sistematicamente, i quali pongono in essere le azioni correttive del caso.

- Formazione ed addestramento

Tutti i lavoratori devono conoscere le procedure operative da seguire nella esecuzione delle proprie attività lavorative. In particolare, ciascun lavoratore dovrà essere informato e formato su tutti i rischi potenziali ai quali può essere esposto direttamente, o ai quali possano essere esposti i propri collaboratori in conformità alle disposizioni del Testo Unico sulla Sicurezza e relativi Accordi tra Stato e Regioni. Il Datore di Lavoro, in accordo con il RSPP, secondo quanto previsto dai dettami normativi e dalla valutazione dei rischi, prevede il piano di formazione per tutti i lavoratori, preposti e dirigenti, in funzione delle attività svolte da ciascuna mansione/ruolo, ivi compresi i tecnici esposti a rischio elettrico, lavoratori esposti a rischi specifici (ad esempio: caduta da alto, spazio limitato, sollevamento carichi, etc.), e a tutti coloro che gestiscono imprese esterne con contratti di appalto d'opera o di servizi e cantieri di lavoro o vi operano direttamente (art. 1655 del codice civile e Testo Unico).

- Monitoraggio

Il monitoraggio circa il rispetto e l'adeguatezza dei presidi di sicurezza, adeguatezza dei luoghi di lavoro e conformità a tutte le normative applicabili (volontarie e non) è svolto dal Datore di lavoro avvalendosi del supporto del RSPP e del Medico competente.

2.6 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI STRUMENTALI, DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

Il D.lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello Organizzativo dell'ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

È stata, dunque, condotta l'analisi dei processi aziendali e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare i processi strumentali e le principali attività sensibili nel cui svolgimento possono essere commessi i reati previsti dal D.lgs. 231/2001, nonché esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione degli stessi.

In considerazione delle attività caratteristiche della Società, i processi aziendali identificati sono in particolare strumentali alla commissione dei reati previsti dagli artt. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis.1, 25 ter, 25 quinquies, 25 septies, 25 octies, 25 octies 1, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 quaterdecies, 25 quinquiesdecies, 25 sexiesdecies 25 octiesdecies D.lgs. 231/2001.

Il rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 25 bis, 25 quater, 25 quater 1, 25 sexies, 25 terdecies, 25 septiesdecies e 25 undecies del D.lgs. 231/2001, per quanto non si possa escludere tout court, è stato ritenuto remoto in considerazione delle attività svolte dalla Società e in ogni caso ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali enunciate nel Codice Etico, che vincola alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative applicabili.

L'identificazione dei processi strumentali alla commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 è stata realizzata anche attraverso le interviste ai process owner, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

I risultati delle attività sopra descritte, previamente condivisi con i referenti aziendali intervistati, sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice aree a rischio reato), che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001, nell'ambito dei processi della Società.

La Matrice aree a rischio reato è custodita presso la sede della Società.

Nello specifico, sono stati individuati i seguenti processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione dei reati:

1. Gestione dell'acquisto di beni, servizi e consulenze
2. Gestione delle attività produttive
3. Gestione delle vendite (clienti pubblici e clienti privati)
4. Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti Pubblici
5. Selezione, assunzione e gestione amministrativa del personale (es.: rimborsi spese)
6. Gestione delle attività di comunicazione, nonché delle sponsorizzazioni, delle donazioni e degli omaggi
7. Gestione dei flussi monetari e finanziari
8. Gestione della contabilità e formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali

9. Gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con gli organi di controllo e con il Socio
10. Gestione degli adempimenti in materia ambientale
11. Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro
12. Gestione dei sistemi informativi
13. Gestione degli adempimenti fiscali

Il presente Modello Organizzativo si compone di una "Parte Generale" e di una "Parte Speciale" suddivisa in protocolli di controllo per prevenire il rischio di commissione di reati nella gestione di ciascuno dei processi strumentali sopra elencati. In particolare, per ciascun processo strumentale sopra elencato, è previsto un protocollo di controllo di Parte Speciale.

SEZIONE TERZA

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 PREMESSA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e di curarne l'aggiornamento in via continuativa.

La Società ha proceduto alle attività di verifica e di selezione necessarie all'individuazione dei soggetti più idonei a far parte dell'ODV, in quanto in possesso delle caratteristiche e dei requisiti richiesti dal D.Lgs. n. 231/2001, dalle Linee Guida, dalla migliore dottrina e dagli orientamenti giurisprudenziali.

In particolare, le scelte circa i componenti dell'ODV hanno tenuto in considerazione l'idoneità di tale organo ad assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

Il componente interno non può essere scelto tra responsabili che ricoprono ruoli all'interno di funzioni soggette all'attività di controllo posta in essere dall'Organismo di Vigilanza.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non deve avere rapporti commerciali con la Società che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi.

La Società, in ragione della sua attuale struttura organizzativa, ha ritenuto di istituire un organo a struttura monocratica, composto da un professionista, nominato dal Consiglio di Amministrazione, che sia dotato di specifiche competenze professionali.

L'ODV nominato, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e, precisamente, da quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto, dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al D.Lgs. 231/2001, dalle informazioni riportate nelle Linee Guida, nonché dalla giurisprudenza che si è espressa in materia, possiede le seguenti caratteristiche:

- Autonomia, indipendenza e onorabilità. I requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità sono fondamentali e presuppongono che l'ODV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- professionalità. L'ODV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- continuità d'azione. L'ODV svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello Organizzativo con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello Organizzativo, assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

3.2 DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

I membri dell'ODV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione della Società nel rispetto di quanto previsto nel Modello Organizzativo.

La durata dell'incarico è determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare i membri dell'ODV alla scadenza del loro mandato nonché a sostituire i membri dell'ODV dimissionari, decaduti o revocati dall'incarico.

Al momento della nomina, i membri dell'ODV devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità, autonomia e indipendenza così come indicati al precedente paragrafo 3.1 e non incorrere in cause di ineleggibilità.

Il venir meno di tali requisiti o l'assoggettamento ad indagini per uno dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, anche per fatti antecedenti l'entrata in vigore di detto Decreto, comporta l'immediata decadenza dall'incarico di membro dell'ODV.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale/Sindaco Unico della Società, qualora dovesse essere in futuro nominato, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale continuativa tra il componente esterno e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

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

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

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

La cessazione della carica può avvenire altresì per rinuncia all'incarico, revoca per giusta causa previa delibera del Consiglio di Amministrazione, o decesso.

Costituiscono giusta causa di revoca:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- il mancato rispetto delle Policy e regole adottate dalla Società, nonché delle procedure di OAM;
- l'accertato mancato rispetto delle regole adottate dalla Società.

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

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di componente dell'ODV, il Consiglio di Amministrazione provvede, senza indugio, alla sua sostituzione, con apposita delibera. Il componente dell'ODV uscente è, comunque, tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino all'ingresso del soggetto che verrà nominato dal Consiglio di Amministrazione in sua sostituzione. I componenti dell'ODV nominati in sostituzione durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

Fermo quanto precede, in caso di cessazione dalla carica per scadenza del mandato, l'ODV è comunque tenuto ad esercitare in prorogatio tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello Organizzativo fino alla nomina del nuovo ODV.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione a mezzo pec.

3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'ODV sono attribuiti i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello
- promuovere l'aggiornamento del Modello.

In sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate ad una costante vigilanza in merito all'attuazione e all'adeguatezza del Modello Organizzativo.

In ragione di quanto sopra, i compiti dell'ODV sono svolti attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità e adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare modifiche allo stesso, in relazione a novelle normative o modifiche organizzative, oppure in seguito ad attività di verifica svolte dall'ODV.

Nello svolgimento di dette attività, l'ODV:

- collabora con la funzione aziendale competente nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello di OAM, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei Destinatari;
- istituisce specifici canali "dedicati" diretti a facilitare il flusso di informazioni verso l'Organismo;
- raccoglie, elabora e conserva ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verifica e controlla periodicamente i processi strumentali alla commissione di reati, come individuati dal Modello.

Al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le funzioni aziendali.

Ai fini dello svolgimento delle proprie attività di verifica, l'Organismo:

- riceve i flussi informativi dalle funzioni aziendali;
- accede liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo dal D.Lgs. 231/2001;
- dispone che i responsabili delle funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

L'ODV, per disciplinare il proprio funzionamento, adotta un proprio regolamento di funzionamento e, ferma restando la collegialità dell'organismo medesimo, può attribuire ai singoli soggetti che lo compongono incarichi specifici in relazione alle competenze professionali dei soggetti medesimi.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione un budget di spesa adeguato allo svolgimento delle relative funzioni, da utilizzare a supporto delle attività tecniche di verifica necessarie per lo svolgimento dei compiti a costui affidati. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese eccedenti il budget approvato, deve essere autorizzato dal Consiglio di Amministrazione.

3.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'ODV ha il compito di informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale/Sindaco Unico, qualora dovessero essere in futuro nominati, in merito allo stato di fatto sull'attuazione del Modello, agli esiti dell'attività di vigilanza svolta e agli eventuali interventi opportuni per l'aggiornamento del Modello. In particolare, l'ODV effettua attività di reporting nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale/Sindaco Unico, qualora dovessero essere in futuro nominati, in modo continuativo, tramite un rapporto periodico scritto sulle attività svolte.

Fermo restando quanto sopra, l'ODV può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o può, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello Organizzativo o a situazioni specifiche ed effettuare uno scambio informativo con i predetti organi.

Si precisa, inoltre, che, qualora l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle sue attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, abbia cognizione di condotte, fatti, atti, eventi od omissioni che, oltre a costituire una violazione del Modello, possano costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, è tenuto a:

- effettuare approfondimenti interni in relazione alla attività sensibile interessata dall'eventuale violazione, coinvolgendo le funzioni interne ritenute utili e, qualora ritenuto necessario, anche consulenti esterni;
- laddove opportuno, informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale/Sindaco Unico, qualora dovessero essere in futuro nominati, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi, descrivendo dettagliatamente i fatti oggetto di contestazione e le fattispecie criminose potenzialmente rilevanti; in caso di conflitto di interessi, informare gli organi non interessati dal conflitto e, laddove questi non vi siano, informare l'Assemblea dei Soci;
- nei limiti delle proprie competenze, fornire il supporto richiesto dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale/Sindaco Unico, qualora dovessero essere in futuro nominati, e, ove necessario, dall'Assemblea dei Soci, al fine di valutare le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni occorse, redigendo apposita verbalizzazione delle attività espletate.

3.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative ai processi strumentali e alle attività sensibili.

Devono essere comunicate all'ODV le informative concernenti:

- l'organigramma tempo per tempo vigente e le eventuali deleghe di funzione nelle aree aziendali sensibili;
- i provvedimenti e/o notizie, relative alla Società, provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di un procedimento giudiziario, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- atti o documenti relativi a finanziamenti pubblici ricevuti da OAM;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati;
- le anomalie o irregolarità riscontrate nell'attività di verifica delle fatture emesse o ricevute dalla Società che possano determinare un rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- gli interventi formativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo;
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, laddove rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Fermo quanto precede, l'ODV può stabilire ulteriori flussi informativi al fine di garantire un controllo più efficace sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo mediante l'adozione di apposita procedura da diffondere a tutti i Destinatari del Modello Organizzativo.

Tali flussi informativi sono inviati all'ODV tramite il seguente indirizzo di posta elettronica: Odv@melesi.it.

3.6 SEGNALAZIONI WHISTEBLOWING

Con il D.lgs. n. 24/2023 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” il legislatore ha modificato la disciplina del c.d. “Whistleblowing” 2.

La nuova normativa ha modificato il D.lgs. n. 231/2001, sostituendo le disposizioni che erano state introdotte con la Legge n. 179 del 2017 e disponendo che il Modello debba prevedere canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e l'integrazione del sistema disciplinare.

OAM supporta e incoraggia le segnalazioni da chiunque in buona fede abbia notizia certa o un ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia avvenuta o che possa avvenire una violazione del Modello o del Codice Etico nonché dei regolamenti e delle procedure interne.

A tal proposito, la Società ha istituito i seguenti canali per inviare le segnalazioni, rinvenibile sul proprio sito Internet (<https://www.melesi.it/it/whistleblowing>):

- <https://melesi.trusty.report/>;
- Posta elettronica segnalazioni@melesi.it
- Posta ordinaria OFFICINE AMBROGIO MELESI & C. S.r.l. Largo De Vecchi 11, 23813 Cortenova (LC)
- Colloquio orale inviando specifica richiesta al Gestore delle segnalazioni.

In particolare, la Società ha implementato un'apposita procedura per la segnalazione di comportamenti rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023, alla quale si rinvia.

L'ODV deve essere tempestivamente informato laddove la segnalazione abbia rilevanza ai sensi del D.lgs. 231/2001.

2 Il D.lgs. n. 24/2023 menzionato accorda la protezione in favore delle seguenti categorie di segnalanti: dipendenti; lavoratori autonomi; collaboratori; liberi professionisti; consulenti; volontari; tirocinanti; azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. La protezione accordata dal D.lgs. n. 24/2023 si applica anche nei casi di:

- rapporti giuridici non ancora iniziati, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Inoltre, le misure di protezione come di seguito specificate, si applicano, oltre al segnalante, anche ai seguenti soggetti:

- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

SEZIONE QUARTA

4. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

4.1 PRINCIPI GENERALI

La violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico, delle Policy, regole e delle procedure di OAM, lede il rapporto di fiducia in essere tra la Società e i dipendenti e/o i soggetti terzi.

L'art. 6, comma 2, lettera e), del D.Lgs. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello", il quale – come previsto dal comma 2 bis – deve altresì conformarsi a quanto previsto dal "decreto attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019" in materia di tutela del segnalante.

L'applicazione delle sanzioni presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

In generale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello, nel Codice Etico, nonché nelle regole adottate da OAM;
- violazione dolosa delle misure indicate nel Modello nel Codice Etico, nonché nelle regole adottate dalla Società, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'ODV;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei Destinatari del Modello;
- mancata applicazione del presente sistema sanzionatorio;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante, ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

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

Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

L'ODV vigila sul rispetto del presente sistema sanzionatorio, rimanendo le funzioni aziendali competenti e/o gli organi societari i soggetti responsabili della concreta applicazione delle sanzioni di seguito indicate, conformemente alle previsioni contrattuali e legislative applicabili.

4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico hanno rilevanza disciplinare.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse sono previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società e saranno - se del caso - irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

La violazione da parte del personale dipendente delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all'adozione - previo esperimento della procedura prevista dalla legge e dalle norme contrattuali collettive - dei seguenti provvedimenti, nel rispetto dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, della normativa vigente.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel CCNL applicabile, a mero titolo esemplificativo, incorre nei provvedimenti di:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento con e senza preavviso,

il lavoratore che:

- non si attenga alle procedure previste nel Modello e nel Codice Etico e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, vengono implementate dalla Società, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello che verranno opportunamente comunicati;
- adotti, nell'espletamento delle Attività a rischio reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- non si sottoponga alla formazione rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del D.Lgs. 24/2023;
- effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni relative ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerenti a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- abbia ostacolato, anche senza successo, l'effettuazione di una segnalazione relativa ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerente alla violazione del Modello o del Codice Etico;

- violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante e/o generi o metta in atto atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

Sono rispettate le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare.

4.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il dettato normativo del CCNL dei Dirigenti applicabile prevede che per tutto ciò che non è diversamente regolato dallo stesso valgono - in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene e per l'esattezza le sanzioni previste del CCNL applicabile, specificate nel precedente par. 4.2.

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

- sospensione dal lavoro;
- risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso. Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

Si precisa, altresì, che tra le misure sanzionatorie viene inclusa la revoca delle procure eventualmente rilasciate dalla Società.

Sono rispettate le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare.

4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, da parte di uno o più degli Amministratori, l'ODV informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale/Sindaco Unico, laddove in futuro dovessero essere nominati, per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Si precisa, altresì, che tra le misure sanzionatorie viene inclusa la revoca delle procure rilasciate dalla Società.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove gli Amministratori:

- abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico;
- abbiano effettuato, con dolo, false o infondate segnalazioni relative ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerenti a violazioni del Modello e del Codice Etico;

- abbiano ostacolato, anche senza successo, l'effettuazione di una segnalazione relativa ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerente alla violazione del Modello o del Codice Etico;
- abbiano violato le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante e/o generato o messo in atto atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o uno degli altri Amministratori dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AGENTI

Il rispetto da parte degli agenti delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico di OAM è garantito dall'utilizzo nei rapporti commerciali di format di contratti contenenti specifiche clausole.

Ogni comportamento posto in essere in contrasto con il Modello Organizzativo e con il Codice Etico potrà determinare la risoluzione immediata del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di eventuali danni derivanti alla Società, così come previsto dalla clausola etica inserita nei rapporti contrattuali con i predetti soggetti.

Il medesimo meccanismo sanzionatorio si applica anche laddove gli agenti:

- abbiano effettuato, con dolo, false o infondate segnalazioni relative ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerenti a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- abbiano ostacolato, anche senza successo, l'effettuazione di una segnalazione relativa ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerente alla violazione del Modello o del Codice Etico;
- abbiano violato le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante e/o generato o messo in atto atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

4.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

Il rispetto da parte dei fornitori, dei partner commerciali e dei consulenti (c.d. Soggetti Terzi), dei principi del D.Lgs. 231/2001, del Codice Etico è garantito dall'utilizzo nei rapporti commerciali di format di contratti contenenti specifiche clausole.

Ogni comportamento posto in essere da Soggetti Terzi in contrasto con i principi del D.Lgs. 231/2001 e il Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione immediata del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di eventuali danni derivanti alla Società, così come previsto dalla clausola etica inserita nei rapporti contrattuali con i predetti soggetti.

Il medesimo meccanismo sanzionatorio si applica anche laddove i Soggetti Terzi:

- abbiano effettuato, con dolo, false o infondate segnalazioni relative ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerenti a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- abbiano ostacolato, anche senza successo, l'effettuazione di una segnalazione relativa ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerente alla violazione del Modello o del Codice Etico;
- abbiano violato le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante e/o generato o messo in atto atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

SEZIONE QUINTA

5. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, la Società ha definito un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con lo Human Resources Manager e con i responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, la Società si impegna a diffondere il Modello nel contesto della Società attraverso i seguenti canali:

- pubblicazione interna del Modello e del Codice Etico e delle procedure;
- campagna di sensibilizzazione del personale.

Per quanto concerne la diffusione del Modello nei confronti dei Soggetti Terzi, OAM prevede:

- caricamento della Parte Generale del Modello e del Codice Etico all'interno di uno spazio dedicato sul sito web aziendale;
- inserimento nella modulistica contrattuale utilizzata dalla Società della c.d. Clausola 231.

Il Modello può essere diffuso con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo.

I corsi di formazione hanno ad oggetto l'intero Modello Organizzativo in tutte le sue componenti, in particolare:

- la Parte Generale e la Parte Speciale del Modello;
- il Codice Etico;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il sistema di segnalazione ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- il sistema sanzionatorio.

La partecipazione ai corsi di formazione è monitorata attraverso un sistema di rilevazione delle presenze.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per tutto il personale in servizio presso la Società. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare.

I destinatari della formazione sono tenuti a:

- acquisire conoscenza dei principi e dei contenuti del Modello in tutte le componenti sopra elencate;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono sempre essere comunicate all'ODV.

7. ALLEGATI

- A. Elenco Reati Presupposto
- B. Codice Etico



Officine Ambrogio Melesi & C. S.r.l.

Largo De Vecchi, 11 – 23813 Cortenova (LC) – ITALY

Tel. +39 0341 9834

Info@melesi.it

www.melesi.it

