

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

PARTI GENERALI

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16.09.2022	Data 16.09.2022 Rev. 01	
Aggiornato con riferimento alla normativa in materia di whistleblowing prevista dal d. lgs. 24/2023	Data 18/01/2024 Rev. 02	Sostituisce Rev.01 del 16.09.2022
Aggiornato con riferimento alle Linee Guida ANAC (Delibera n. 478 del 26 novembre 2025) e alla Guida Operativa Confindustria (maggio 2026) in materia di whistleblowing	Data 20/07/2026 Rev. 03	Sostituisce Rev.02 del 18.01.2024

SOMMARIO

Definizioni e abbreviazioni	1
Premessa: il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231	2
1. La Società	4
2. Finalità del Modello e attività per la sua realizzazione	5
3. Il Sistema 231 di OLMETEX e la struttura del Modello	7
3.1. I Destinatari del Modello	8
3.2. L'impianto sanzionatorio previsto dal Decreto	9
3.3. La responsabilità per reati commessi all'estero	10
4. Codice Etico	11
5. L'Organismo di Vigilanza	12
6. Il sistema di segnalazione "Whistleblowing"	12
7. Il Sistema Sanzionatorio	15
8. Informativa e formazione sul Modello e sul sistema whistleblowing	15
8.1. Informativa ai Destinatari del Modello e della Procedura	16
8.2. La formazione del personale	16
9. Adeguamento ed aggiornamento del Modello – Formazione	17
Allegati alla Parte Generale del Modello Organizzativo di OLMETEX	18

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

OLMETEX S.p.A. : OLMETEX o la Società;

Decreto: il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.

Modello: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto

Reati o Reati presupposto: i reati per cui è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente (c.d. "reati presupposto") indicati nel Decreto

Destinatari: i vertici della Società, tutti i dipendenti della stessa, nonché i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori e, più in generale, tutti i terzi che agiscono per conto di OLMETEX anche in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano

Soggetti apicali: persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e controllo della Società

Dipendenti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali e tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo di vigilanza della Società costituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto

Codice Etico: documento interno, nel quale sono definiti i principi etici a cui la Società intende uniformare l'intera attività

Sistema Disciplinare o anche Sistema Sanzionatorio: sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Modello e nel Codice Etico.

Decreto whistleblowing : decreto legislativo 10 marzo 2023 n.24

Linee Guida ANAC 2025 : *"Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne"* approvate con Delibera n.311 del 12 luglio 2023 come modificate con Delibera n.479 del 26 novembre 2025 e *"Linee guida in materia di whistleblowing sui canali di segnalazione"* approvate con Delibera n.478 del 26 novembre 2025

Guida Operativa Confindustria : *"Nuova disciplina whistleblowing - Guida operativa per gli enti privati"* approvata a maggio 2026

PREMESSA: IL D.LGS 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, in esecuzione della delega di cui all'art 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, che ne individua principi e criteri direttivi.

Il legislatore, infatti, con la legge n. 300/2000 ha ratificato e dato esecuzione ai seguenti accordi internazionali:

- Convenzione e relativi protocolli sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee di Bruxelles del 26 luglio 1995;
- Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, di Bruxelles del 26 maggio 1997;
- Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali di Parigi del 17 dicembre 1997.

È stata così introdotta la responsabilità degli enti per reati commessi nel loro interesse e a loro vantaggio da soggetti in posizione apicale o da dipendenti, che va ad aggiungersi (distinguendosi) alla specifica responsabilità dell'autore materiale dell'illecito e che coinvolge, nella punizione di tali illeciti, il patrimonio degli enti e gli interessi economici dei soci.

Nello specifico, ai sensi dell'art. 5 del Decreto, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- a) 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 (c.d. "soggetti apicali" di cui all'art. 5, comma 1, lett. a);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "soggetti sottoposti" di cui all'art. 5, comma 1, lett. b).

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui territorio è stato commesso il reato¹.

¹L'art. 4, co. 1 del Decreto così dispone: "Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto".

L'impianto normativo è comunque teso a stimolare la creazione di una struttura di corporate governance e di meccanismi di controllo tali da consentire alle imprese di mitigare il rischio di commissione degli illeciti previsti dal Decreto. Infatti, qualora il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società può andare esente da responsabilità qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto di reato, modelli di organizzazione e di gestione ai sensi del Decreto idonei a prevenire reati della specie di quello commesso;
- la società ha istituito un organismo con autonomi poteri di controllo al quale è affidata: i) la vigilanza sul funzionamento del Modello, ii) il controllo sulla sua osservanza, iii) l'aggiornamento dello stesso;
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello organizzativo;
- non c'è stata carenza di vigilanza da parte dell'organo di controllo.

Qualora, invece, il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, la responsabilità dell'ente sarà riconosciuta quando sia dimostrato che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dei soggetti in posizione apicale.

In sintesi, la responsabilità in esame sussiste in quelle ipotesi in cui una società, a fronte di una fattispecie di reato commessa (anche) nel suo interesse mostri di fatto una organizzazione d'impresa, colpevolmente negligente e non accorta, tale da trarre vantaggio da comportamenti criminosi commessi nell'ambito della propria struttura.

L'elaborazione e l'adozione da parte della società di un Modello organizzativo risponde, dunque, a una duplice esigenza: in primo luogo, quella di prevenire la commissione di reati; in secondo luogo, quella di evitare – nel caso in cui un fatto di reato, nonostante l'adozione del Modello, sia stato comunque commesso - che tale azione possa essere ricondotta a una colpa di organizzazione.

Infine, si tenga presente che solo alcuni dei reati indicati dal Decreto (e dalle successive integrazioni legislative) sono oggetto di specifica analisi all'interno del presente Modello. Si tratta dei reati per i quali sussiste un effettivo rischio di realizzazione in considerazione dell'attività in concreto svolta da OLMETEX S.p.A. (nel prosieguo anche solo "OLMETEX").

È, pertanto, in relazione a tali fattispecie che il Modello dovrà confrontare la propria efficacia preventiva.

I "reati-presupposto" previsti dal Decreto sono elencati nell'**allegato 1** alla presente Parte Generale, denominato "Elenco dei reati".

1. LA SOCIETÀ

La Società, con sede legale in Capiago Intimiano (CO), frazione Località Olmeda, Via Can Turina, 10, costituita nel 1952, è leader nel settore tessile, nonché nel commercio dei tessuti e delle confezioni in genere.

OLMETEX svolge le proprie funzioni produttive nell'impianto sito in Orsenigo (CO), Via Statale Briantea, 18.

La Società offre una varietà di prodotti adatti alla persona mediante l'ausilio di innovative tecnologie strumentali alla ricerca e lo sviluppo del proprio prodotto: OLMETEX è specializzata nella produzione di tessuti finiti caratterizzati da trattamenti particolari al fine di rendere adatto il tessuto a molteplici funzioni migliorandone le performance.

In particolare, OLMETEX è divisa in diversi reparti, ai quali corrispondono altrettanti settori produttivi, quali:

- roccatura;
- orditura;
- tessitura;
- finissaggio.

Il cambiamento è ciò che ha portato la Società a investire sul prodotto, puntando sulla ricerca e sull'innovazione per rispondere al meglio alle diverse esigenze del mercato.

OLMETEX al proprio interno si è dotata di un laboratorio volto ad assicurare la conformità di tutte le produzioni agli standard qualitativi previsti dalle regolamentazioni internazionali: la filiera produttiva è controllata a partire dalla selezione del filato fino al prodotto finito.

La Società è, altresì, dotata delle certificazioni ISO 9001 e ISO 14001, rispettivamente inerenti alla gestione della qualità e alla gestione ambientale.

2. FINALITÀ DEL MODELLO E ATTIVITÀ PER LA SUA REALIZZAZIONE

Nell'ottica di un processo di miglioramento, la Società ha ritenuto opportuno procedere alla realizzazione e alla attuazione del presente Modello, quale valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di OLMETEX e condividendo la necessità di prevenzione dei reati manifestata dal legislatore. A tale scopo, la Società ha conferito mandato a professionisti esperti nel settore.

L'obiettivo principale del Modello è, infatti, predisporre un sistema organico e strutturato di principi, procedure e controlli, diretto a prevenire la commissione dei reati-presupposto di cui al Decreto, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e individuazione di presidi di controllo idonei a impedirne la realizzazione.

OLMETEX ha adottato un Modello e si è impegnata ad adeguarlo agli aggiornamenti della normativa di riferimento e agli eventuali cambiamenti aziendali.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'Organo Amministrativo, nel varare il Modello, ha affidato a un Organismo appositamente nominato l'incarico di assumere le funzioni di OdV (Organismo di Vigilanza), con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del documento e di curarne l'aggiornamento in osservanza di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto.

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. La Società, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto, altresì, di varie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001" tra cui quelle emanate da Confindustria². Passando, quindi, al percorso seguito nella realizzazione del presente documento, esso può essere sintetizzato come segue.

In particolare, si è preliminarmente e dettagliatamente analizzata la struttura aziendale al fine di identificare le aree e attività sensibili per la prevenzione dei reati, con riferimento sia ai rapporti e all'assetto operativo interno della Società, sia ai contatti sviluppati con terzi (consulenti, outsourcer, fornitori e partner di ogni altro genere).

Si è proceduto, dunque, ad analizzare il sistema di corporate governance adottato dalla Società.

²Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo il cui ultimo aggiornamento risale a giugno 2021.

Successivamente, si è ricostruito lo svolgimento pratico-operativo dell'attività aziendale mediante interviste ad hoc, effettuate dal team di lavoro che ha collaborato alla elaborazione del presente Modello, con i key managers della Società, volte a fornire un quadro effettivo e completo dell'attività aziendale e delle sue articolazioni, prendendo in considerazione anche la cultura, l'ambiente etico della Società e le prassi della stessa, nonché gli aspetti caratterizzanti ciascun processo gestionale e operativo. Tale mappatura (risk mapping e risk assessment) ha consentito l'individuazione delle carenze del sistema di controllo esistente e, di conseguenza, la ricognizione di presidi e delle procedure necessari a rafforzare e a rendere più avanzata possibile la capacità della Società di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

La “mappatura delle aree di rischio” si è pertanto basata sui seguenti aspetti:

- identificazione dell'attività oggetto di verifica;
- identificazione della funzione aziendale “owner” del processo, cioè sotto la cui responsabilità l'attività viene condotta;
- identificazione delle eventuali ulteriori strutture coinvolte nell'attività aziendale in esame;
- analisi degli strumenti già esistenti a presidio del rischio di commissione dei reati;
- evidenza dei presidi ritenuti necessari per la migliore implementazione del sistema di prevenzione dei reati.

All'esito dell'analisi dei reati e alla luce dei deficit di prevenzione concretamente ricollegabili al contesto aziendale, sono state individuate diverse attività ritenute sensibili al rischio della commissione di reati della specie di quelli che il Modello intende prevenire.

Tali aree sensibili sono elencate e dettagliatamente analizzate nella Parte Speciale del presente Modello.

3. IL SISTEMA 231 DI OLMETEX E LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Sistema 231 della Società (da intendersi come quell'insieme di documenti, procedure, ruoli e funzioni), alla luce delle prescrizioni di legge e in considerazione dei suoi obiettivi di prevenzione, è strutturato sui seguenti elementi costitutivi:

- Organismo di Vigilanza, con funzioni di vigilanza e controllo relativamente al rispetto dei principi contenuti nel Modello, al suo funzionamento e al suo aggiornamento;
- procedure aziendali;
- previsione di sanzioni in caso di inosservanza del Modello.

In dettaglio, il Modello Organizzativo di OLMETEX si compone della Parte Generale, della Parte Speciale e di un Codice Etico:

Parte generale: documento illustrativo degli elementi fondamentali della disciplina, dei lavori preparatori e dei criteri utilizzati nella redazione del Modello stesso, della sua struttura e dei suoi elementi principali, completato dai relativi allegati:

1. elenco dei reati previsti dal Decreto e successive modifiche (**all. 1**);
2. tabella reati in cui sono associati, per categorie, i reati presupposto alle attività aziendali ritenute “a rischio” (**all. 1A**);
3. Organismo di Vigilanza (**all. 2**);
4. sistema sanzionatorio (**all. 3**).

Parte Speciale: con indicazione dei processi e delle aree aziendali a rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto e con la definizione di specifici principi di comportamento volti a prevenirne la realizzazione.

Con specifico riguardo alle singole fattispecie delittuose, l'analisi della realtà di OLMETEX ha consentito di ritenere altamente improbabile la commissione nell'ambito dell'attività aziendale di alcuni dei reati previsti dal Decreto³.

Codice Etico: documento a tutti gli effetti parte integrante del Modello contenente le regole di condotta che tutti i Destinatari dello stesso devono osservare nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali (cfr. par. 4).

È da ritenersi parte integrante e sostanziale del Modello la “Procedura per la gestione delle segnalazioni”: documento che fissa le regole per la gestione delle segnalazioni whistleblowing in conformità a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023.

³Si è ritenuto di escludere dalla valutazione del rischio e dalla disciplina del Modello, in quanto non attinenti alla realtà aziendale e al core business della Società, i reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento di cui all'art. 25-bis, fatta eccezione per le fattispecie di cui agli artt. 473 e 474 c.p.; le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili ex art. 25-quaterI; i reati di associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope ex D.P.R. 309/90 e le fattispecie di cui all'art. 407, comma 2, lett. a) n. 5) c.p.p.; i reati c.d. di market abuse (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato) di cui all'art. 25-sexies, nonché le fattispecie di cui all'art. 25-quaterdecies (rubricato “Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati”).

3.1. I Destinatari del Modello

Sono Destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

Tra i Destinatari sono annoverati, in particolare, i Componenti degli Organi sociali statutari, i Dirigenti, i Dipendenti, i Collaboratori di ogni grado, i Consulenti, e i Partner della Società, nonché qualsiasi altro soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, amministrazione e direzione della Società e, in genere, tutti i terzi che agiscono per conto della stessa, anche in forza di apposite clausole contrattuali, e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano.

Rientrano tra i Destinatari, quindi, anche i consulenti, i fornitori di beni, di servizi o di opere, anche professionali, e gli altri eventuali partner genericamente qualificabili come “terzi”, in quanto estranei alla struttura organizzativa di OLMETEX e non sottoposti al suo potere direttivo.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto, dei principi enunciati dal presente Modello, nonché di quelli enunciati nel Codice Etico (allegato e parte integrante del Modello), attraverso la documentata presa visione del Modello, del Codice Etico, delle policy/procedure loro eventualmente applicabili. Per questa ragione, i soggetti terzi dovranno sottoscrivere apposite clausole contrattuali che prevedano, tra l'altro, che eventuali inadempimenti a detti obblighi costituiscono una grave violazione del rapporto contrattuale e legittimano OLMETEX a risolvere il contratto.

La Società, quindi:

- inserisce, nei contratti/ordini volti a regolare i propri rapporti giuridici con i soggetti esterni, un'apposita clausola con l'obiettivo sopra enunciato;
- consegna a ciascun dipendente/dirigente di una comunicazione che subordina il corretto svolgimento del rapporto stesso al rispetto dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

3.2. L'impianto sanzionatorio previsto dal Decreto

Il sistema sanzionatorio introdotto dal Decreto prevede sia sanzioni pecuniarie, sia sanzioni interdittive.

La sanzione pecuniaria è quantificata dal giudice secondo un criterio bifasico, in funzione:

- del numero di "quote", calcolate entro il range stabilito dalla norma in ragione della gravità del fatto e del comportamento (antecedente e successivo) assunto dall'ente;
- dell'importo unitario della singola quota, fissato in ragione delle condizioni economico-patrimoniali dell'ente stesso.

Per i reati più gravi o reiterati, il giudice può irrogare (cumulativamente) anche una misura interdittiva rivolta alla specifica funzione o al comparto aziendale criminogeno e permane in capo all'ente condannato anche nel caso di mutazioni soggettive risultanti da operazioni straordinarie.

Le sanzioni interdittive (ex art. 9, secondo comma, Decreto) sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi o confisca;
- sanzione alternativa del commissariamento giudiziale (prevista dall'art. 15 del Decreto) in luogo dello scioglimento dell'ente ove svolga un pubblico servizio, ovvero la sanzione produca una rilevante ripercussione sull'occupazione in ambito territoriale.

In tutti i casi, con la condanna dell'ente viene disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, nonché la pubblicazione della sentenza su quotidiani a tiratura nazionale.

Ricorrendo le condizioni di cui all'art. 45 del Decreto - ossia, gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'ente (fumus) e fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo di reiterazione di illeciti della medesima indole di quello realizzato (periculum) - il Pubblico Ministero può richiedere al giudice l'applicazione anticipata in sede cautelare di una misura interdittiva individuata nei modi di cui all'art. 46 del Decreto.

Sono altresì previste due misure di natura reale: il sequestro preventivo delle cose oggetto di confisca obbligatoria e quello conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente, in mancanza di idonee garanzie di pagamento delle sanzioni pecuniarie e del rimborso delle spese del procedimento.

3.3. La responsabilità per reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto rubricato "Reati commessi all'estero": "nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto".

Il comma 2 della medesima disposizione dispone che "nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

Dalla analisi complessiva della disposizione si desume che qualora la società abbia la propria sede principale in Italia, al fine di poter affermare la giurisdizione italiana in relazione a un reato commesso all'estero (nel suo interesse e/o a suo vantaggio, come previsto dall'art. 5 del Decreto), sono necessarie le seguenti condizioni:

- a) che la fattispecie criminosa sia ricompresa tra i reati-presupposto della responsabilità dell'ente;
- b) che siano integrate le condizioni di cui agli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale (disposizioni che disciplinano la giurisdizione italiana per reati commessi all'estero in base a limiti edittali di pena e a condizioni di procedibilità);
- c) che per i medesimi reati non proceda lo Stato estero del luogo di commissione del reato;
- d) che sia stata formulata nei confronti dell'ente la richiesta da parte del Ministro della giustizia se previsto dagli artt. 7 ss. c.p. per lo specifico reato commesso.

La ratio sottesa alla disposizione è di evitare elusioni della normativa nazionale italiana introdotta dal Decreto. Ciò si desume dalla Relazione al Decreto che chiarisce quanto segue: "ispirata a comprensibile rigore è la scelta dell'art. 4 [...], laddove contempla l'ipotesi in cui l'ente che abbia in Italia la sede principale, compia tuttavia reati all'estero. Si è ritenuto che l'ipotesi, assai diffusa dal punto di vista criminologico, meritasse comunque l'affermazione della sanzionabilità dell'ente, al fine di evitare facili elusioni della normativa interna: e ciò anche al di fuori delle circoscritte ipotesi in cui la responsabilità dell'ente consegua alla commissione di reati per i quali l'art. 7 del codice penale prevede la punibilità incondizionata. L'opzione è oltretutto conforme al progressivo abbandono, nella legislazione internazionale, del principio di territorialità ed alla correlativa, sempre maggiore affermazione del principio di universalità (prova ne siano gli stessi atti ratificati nella legge 300/2000).

Peraltro, la costante attenzione dell'Italia ai profili di cooperazione internazionale (resi talvolta difficili dalla sovrapposizione delle azioni punitive da parte dei diversi stati, soprattutto quando, come in Italia, vige il principio di obbligatorietà delle stesse) ha suggerito di apporre uno sbarramento alla perseguibilità dell'illecito commesso dall'ente nei casi in cui nei suoi confronti proceda lo stato del luogo in cui è stato commesso il fatto”.

4. CODICE ETICO

In considerazione delle attività svolte, la Società ha avvertito l'esigenza di formalizzare i valori e principi etici cui ispira la propria azione all'interno di un documento denominato Codice Etico. Tutti coloro che lavorano e operano nella Società e per conto di essa, sono tenuti a osservare e far osservare il Codice Etico nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Questo obbligo costituisce elemento essenziale della prestazione lavorativa.

L'osservanza da parte di responsabili di funzione, dipendenti, collaboratori a qualsiasi titolo, organo amministrativo, collegio sindacale (anche in qualità di incaricato della revisione legale dei conti) e Organismo di Vigilanza, nell'ambito ciascuno delle proprie funzioni e responsabilità, dei canoni comportamentali contenuti nel Codice Etico e delle procedure previste nel Modello riveste un'importanza fondamentale. Ciò sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela dell'immagine e del know-how della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo e la reputazione dell'impresa. A tal fine, la Società assicura una piena conoscenza e comprensione del Codice Etico da parte di tutti i Destinatari anche mediante sessioni di formazione e di sensibilizzazione sui suoi contenuti.

Ciascun Destinatario è tenuto a promuovere i principi che improntano il Codice Etico, contribuendo attivamente alla loro attuazione, promozione e a segnalarne eventuali violazioni.

L'organo amministrativo, nel fissare gli obiettivi d'impresa, s'ispira ai principi del Codice Etico della Società nel rispetto delle previsioni del presente Modello. Nessuno tra organo amministrativo, dirigenti, dipendenti, collegio sindacale (anche in qualità di revisore legale dei conti) e collaboratori della Società è autorizzato a perseguire alcun obiettivo aziendale in violazione delle leggi vigenti, in particolare utilizzando mezzi e beni della Società o propri.

L'osservanza del Codice Etico, e, in generale, dei principi di condotta della Società, è espressamente richiesta anche ai terzi (collaboratori, partner commerciali o finanziari, consulenti, mandatari) che hanno rapporti con OLMETEX.

In caso di inadempimento troveranno applicazione precipue sanzioni come indicate nell'allegato 3 del presente Modello.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza (anche denominato, per brevità, "OdV") ha il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, in particolare qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività aziendale. La costituzione, la nomina, la durata dell'incarico, la revoca e il compenso dell'OdV sono deliberate dall'Organo Amministrativo.

I criteri per la nomina dell'OdV e per la sua cessazione, così come i suoi compiti e le sue funzioni, sono definiti nell'**allegato 2** al presente documento.

6. IL SISTEMA DI SEGNALEZIONE "WHISTLEBLOWING"

OLMETEX, in ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023 (c.d. "Decreto whistleblowing") - che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 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 - ha implementato un sistema whistleblowing conforme alle seguenti disposizioni normative:

- Decreto whistleblowing;
- Reg. UE 2016/679 (c.d. GDPR);
- Linee-Guida approvate dall'ANAC con delibera n.311 del 12 luglio 2023 e modificate con Delibera n.479 del 26 novembre 2025;
- Linee-Guida sui canali di segnalazione interna approvate dall'ANAC con delibera n.478 del 26 novembre 2025;
- Guida Operativa approvata da Confindustria a maggio 2026.

Più nello specifico, OLMETEX, dopo aver sentito le rappresentanze sindacali di cui all'art.51 d.lgs. 81/2015 come richiesto dall'art. 4, comma 1, del Decreto whistleblowing, ha istituito un canale di segnalazione interna (c.d. canale whistleblowing) che consente di effettuare segnalazioni, sia in forma scritta che orale, avvalendosi del sistema di garanzie e tutele previste dal Decreto whistleblowing.

Tale canale è costituito dalla piattaforma informatica "Go-Tell" che rispetta i requisiti di cui al Decreto whistleblowing come ulteriormente chiariti dalle Linee Guida ANAC sopra citate; la piattaforma è raggiungibile all'indirizzo <https://olmetex.lpwhistleblowing.com> pubblicato sul sito istituzionale della Società www.olmetex.it.

L'intero funzionamento del canale whistleblowing di OLMETEX è spiegato nella "Procedura per la gestione delle segnalazioni" (di seguito anche la "Procedura") adottata dalla Società, la quale costituisce parte integrante del Modello e ai cui contenuti si fa interamente rimando. La Procedura è pubblicata sul sito istituzionale della Società.

La gestione delle segnalazioni è stata affidata a un consulente legale esterno (il "Gestore"), il quale possiede i requisiti di autonomia (in termini di imparzialità e indipendenza) e specifica formazione in materia di whistleblowing.

OLMETEX ha attribuito al Gestore - unico soggetto ad avere accesso alla piattaforma e a ricevere e gestire le segnalazioni - i necessari compiti e responsabilità per lo svolgimento dell'incarico mediante la stipula di un apposito contratto che disciplina anche gli aspetti relativi al trattamento dei dati personali, conformemente a quanto previsto dal Decreto whistleblowing e come meglio indicato nella Procedura a cui si fa rimando.

In ogni caso, l'Organo Amministrativo di OLMETEX né qualsiasi altro organo di indirizzo della Società, ha il potere di supervisione delle attività del Gestore. All'Organo Amministrativo compete solo il compito di monitorare il corretto funzionamento della Procedura.

Si rinvia alla Procedura con riferimento alla disciplina dei seguenti aspetti:

- lo scopo, l'ambito di applicazione e i soggetti destinatari della stessa;
- le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali in caso di future modifiche sostanziali o aggiornamenti della Procedura;
- i soggetti che possono effettuare la segnalazione beneficiando delle garanzie e tutele previste dal Decreto whistleblowing (c.d. presupposti soggettivi della segnalazione);
- i fatti e/o le condotte che possono essere oggetto della segnalazione whistleblowing (c.d. presupposti oggettivi della segnalazione) e i contenuti invece esclusi dall'applicazione del Decreto whistleblowing;
- gli elementi e le caratteristiche che deve possedere la segnalazione;
- la disciplina delle segnalazioni anonime;
- i canali di segnalazione (canale interno, canale esterno, divulgazione pubblica, denuncia all'Autorità Giudiziaria) e le modalità di presentazione delle segnalazioni (forma scritta, forma orale, incontro diretto);
- le caratteristiche e i requisiti tecnici della piattaforma informatica che costituisce il canale interno di segnalazione con il dettaglio del funzionamento e dell'organizzazione del rapporto con il fornitore terzo (c.d. provider), ivi compresi gli aspetti relativi al trattamento dei dati personali;

- il soggetto a cui è affidata la gestione del canale interno di segnalazione (c.d. Gestore) e i requisiti, i compiti e i poteri del medesimo;
- le fasi del processo di gestione delle segnalazioni con l'indicazione delle attività compiute dal Gestore;
- la linea di reporting in ordine alle segnalazioni;
- l'ipotesi di conflitto di interesse del Gestore e quella della sua assenza prolungata;
- l'ipotesi della segnalazione trasmessa a un soggetto non competente a riceverla o tramite un canale diverso da quelli ufficiali ovvero l'ipotesi di segnalazione trasmessa a una pluralità di soggetti;
- le modalità di tracciabilità del processo di gestione delle segnalazioni e di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione;
- le garanzie e tutele riconosciute nei confronti del soggetto che effettua la segnalazione e degli altri soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione ivi compresi il c.d. facilitatore, il segnalato e le altre persone menzionate nella segnalazione;
- il sistema sanzionatorio previsto per le violazioni del Decreto whistleblowing e della Procedura medesima;
- l'informazione, la formazione e la comunicazione relative alla Procedura e al sistema whistleblowing della Società;
- il trattamento dei dati personali nell'ambito della gestione delle segnalazioni.

OLMETEX, come esplicitato anche nella Procedura, vieta ogni atto di ritorsione compiuto in ragione di una segnalazione whistleblowing e ogni atto volto a ostacolare (o tentare di ostacolare) la presentazione della segnalazione e sanziona ogni violazione del Decreto whistleblowing (tra cui ritorsioni, ostacolo alle segnalazioni, violazioni dell'obbligo di riservatezza, mancato seguito alla segnalazione etc.) come meglio illustrato nel par. 7 della presente Parte Generale del Modello e nel relativo allegato 3 nonché nella Procedura.

7. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Conformemente alle disposizioni del Decreto, il sistema sanzionatorio ha il compito di garantire l'osservanza del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali.

La violazione degli obblighi definiti nel Modello, anche se giustificata dal perseguimento di un presunto interesse aziendale, è suscettibile di integrare un illecito disciplinare. La Società, infatti, non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito e, nell'eventualità in cui questo sia commesso, sin da ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Il sistema sanzionatorio (cfr. **allegato 3**) prevede le specifiche sanzioni e le modalità per la loro irrogazione in caso di violazione od inosservanza di obblighi, doveri e/o procedure previste dal presente Modello.

Ove venga provata la commissione del 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.

8. INFORMAZIONI E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUL SISTEMA WHISTLEBLOWING

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello e al sistema whistleblowing dalla stessa implementato, ritiene essenziale e provvede ad assicurare una corretta e idonea divulgazione dei contenuti e dei principi degli stessi tanto all'interno, quanto all'esterno della propria organizzazione. Provvede dunque ad informare i Destinatari del Modello dell'avvenuta adozione dello stesso e a formare adeguatamente il proprio personale. Analogamente, fornisce adeguata informativa in ordine ai contenuti della Procedura di gestione delle segnalazioni nei confronti dei soggetti a cui la stessa si applica.

8.1. INFORMATIVA AI DESTINATARI DEL MODELLO E DELLA PROCEDURA

La Società promuove la conoscenza dei principi e delle regole di condotta previsti dal Codice Etico e dal Modello tra i suoi Destinatari. A tal proposito, OLMETEX garantisce l'accessibilità del Codice Etico e del presente Modello ai dipendenti, ai consulenti, a collaboratori esterni, clienti, fornitori, partner commerciali e ogni altro soggetto che dovesse intrattenere rapporti commerciali e/o professionali con la Società, condividendo i relativi contenuti sul sito internet della Società. Nei confronti di tali soggetti vengono, pertanto, fornite apposite informative e predisposti meccanismi per l'inserimento e l'accettazione di clausole contrattuali specifiche che saranno inserite negli schemi contrattuali di riferimento.

Parimenti, OLMETEX garantisce una adeguata informativa sul canale whistleblowing (comprese le misure di sostegno offerte dagli enti del terzo settore), sia sul sito istituzionale che nei luoghi di lavoro, nei confronti dei dipendenti, dei fornitori, dei collaboratori, partner commerciali e di tutti gli altri Destinatari del Modello secondo le modalità descritte nella Procedura di gestione delle segnalazioni a cui si fa rimando.

Adeguata informativa viene assicurata anche in caso di aggiornamenti o modifiche sostanziali del Modello e della Procedura per la gestione delle segnalazioni.

8.2. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001. In particolare, le attività di formazione e comunicazione dovranno essere gestite dalla Società, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, il quale dovrà peraltro segnalare all'Organo Amministrativo l'eventuale riscontro di carenze nella programmazione o nello svolgimento delle attività di formazione. OLMETEX garantisce altresì la formazione di tutto il personale, ivi compreso quello che può essere coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni, sulla disciplina in materia di whistleblowing e sul funzionamento del canale interno.

In particolare, la formazione deve avere come contenuti minimi: i profili normativi, sia nazionali che europei, in materia di whistleblowing e tutela dei dati personali, gli adempimenti del Gestore e le modalità di presentazione delle segnalazioni nell'ipotesi in cui questo si trovi in conflitto di interesse, i principi generali di comportamento applicabili a tutti i Destinatari del Modello e della Procedura di gestione delle segnalazioni.

La partecipazione ai corsi di formazione in materia di whistleblowing è obbligatoria per i dipendenti e per i soggetti che collaborano o prestano comunque attività lavorativa per OLMETEX. Pertanto, la mancata partecipazione agli stessi è sanzionata con le modalità disciplinate dal par. 7 e dall'allegato 3 della presente Parte Generale del Modello nonché dalla Procedura di gestione delle segnalazioni a cui si fa rimando.

9. ADEGUAMENTO ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello è un atto di emanazione dell'Organo Amministrativo, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto. Nell'opera di adeguamento e aggiornamento l'Organo Amministrativo si avvale dell'esperienza e delle indicazioni fornite dall'OdV, che può sempre formulare osservazioni o suggerimenti in merito a tali modifiche.

Le eventuali modifiche che incideranno sul presente Modello o su parte di esso e/o sui suoi Allegati saranno rese note a tutti i Destinatari mediante apposite modalità, sotto la supervisione dell'OdV. Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della OLMETEX garantire la corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle eventualmente da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

ALLEGATI ALLA PARTE GENERALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI OLMETEX

- Elenco dei reati previsti dal Decreto e successive modifiche (all. 1)
- Tabella reati in cui sono associati, per categorie, i reati presupposto alle attività aziendali ritenute “a rischio” con relativa esemplificazione delle modalità di realizzazione dei reati presupposto realizzabili nel contesto aziendale con evidenza, altresì, delle fattispecie che appaiono, allo stato, di impossibile o di difficile realizzazione nel contesto di OLMETEX (all. 1A)
- Organismo di vigilanza (all. 2)
- Sistema Sanzionatorio (all. 3).



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

PARTI GENERALI

Olmotex s.p.a.

SOMMARIO

1. La nomina e la composizione, requisiti, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	1
2. Durata in carica, decadenza e sostituzione dei membri	4
3. L'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, degli Organi sociali e dei terzi	6
4. Il reporting agli organi sociali	8
5. I flussi informativi all'OdV sulle segnalazioni "Whistleblowing"	9
6. Raccolta e conservazione delle informazioni	9

1. LA NOMINA E LA COMPOSIZIONE, REQUISITI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, per dispiegare la propria funzione esimente, il Modello deve essere efficacemente attuato. A tale scopo, è necessario che venga istituito un apposito Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri, incaricato di vigilare in maniera indipendente “sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento” (art. 6, comma 1, lett. b). Quanto alla sua composizione, nel silenzio della normativa, le Linee Guida di Confindustria e le più recenti pronunce giurisprudenziali indicano la struttura di tipo collegiale come più adeguata a una realtà aziendale di medie-grandi dimensioni, riservando invece la composizione monocratica alle realtà aziendali più piccole.

Le stesse Linee Guida individuano, in conformità alla normativa¹, quali requisiti fondamentali dell'OdV, (i) l'autonomia e indipendenza, (ii) la professionalità e (iii) la continuità di azione.

(i) Autonomia e indipendenza

L'OdV riporta direttamente e unicamente all'Organo Amministrativo.

L'autonomia e l'indipendenza mirano a garantire che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza interferenze o condizionamenti da parte della Società. Tali requisiti si ottengono garantendo all'Organismo libertà di azione, attribuzione di poteri autonomi e un'attività di reporting direttamente al vertice aziendale, ovvero, nel caso di OLMETEX, all'Amministratore Unico².

(ii) Professionalità e Onorabilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso delle “competenze professionali adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere nonché di strumenti e tecniche per svolgere efficacemente l'attività assegnata”.

Nello specifico, sono richieste competenze nel campo statistico e nella valutazione dei rischi, senza sottovalutare le conoscenze aziendalistiche, contabili e giuridiche.

Ai fini del rispetto del requisito dell'onorabilità, il Modello prevede delle cause di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica.

¹L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto prevede che deve trattarsi di “un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”.

²Secondo le Linee Guida di Confindustria “la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e in particolare dell'organo dirigente). Tali requisiti sembrano assicurati dall'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il “riporto” al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.”

(iii) Continuità di Azione

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, "si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza" consistente nel:

- vigilare sulla concreta efficacia e capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto;
- controllare il rispetto, l'attuazione e l'efficacia del Modello da parte dei Destinatari;
- verificare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto dal Modello;
- verificare l'opportunità di modificare/aggiornare il Modello al mutare delle condizioni aziendali e/o del quadro normativo di riferimento;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente le violazioni accertate del Modello, affinché vengano adottati gli opportuni provvedimenti.

Più nel dettaglio, l'OdV svolge, a titolo esemplificativo, le seguenti attività:

1. pianificazione e attivazione delle necessarie procedure di controllo sulle attività. In tal modo si tiene aggiornata la mappatura delle attività potenzialmente a rischio (Risk Assessment) verificando, al contempo, gli atti e le operazioni posti in essere nell'ambito di tali aree;
2. possibilità di accesso, con cadenza regolare, agli archivi - cartacei e digitali - delle funzioni coinvolte nelle aree a rischio, al fine di verificare che le procedure in essere siano rispettate;
3. coordinamento con le altre funzioni aziendali, realizzato attraverso un sistema di report e flussi informativi, nonché attraverso l'indizione di specifiche riunioni finalizzate a conoscere l'andamento delle attività nelle aree a rischio;
4. possibilità di svolgimento di indagini interne e attività ispettive che si rendano eventualmente necessarie nell'accertamento di violazioni del presente Modello o, più in generale, di specifiche situazioni a rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
5. raccolta, elaborazione e tenuta delle informazioni rilevanti in ordine all'attuazione e al rispetto del Modello, nonché controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dal Modello;
6. monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni;
7. aggiornamento della lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o rese disponibili dalle funzioni aziendali;
8. con l'ausilio delle funzioni aziendali interessate, periodica verifica della idoneità e della coerenza con la normativa di riferimento del sistema di deleghe e procure in essere;

9. promozione di opportune iniziative volte a far sì che il Modello sia conosciuto e compreso da tutti i Destinatari. In particolare, l'OdV provvederà a coordinarsi con i responsabili delle singole Funzioni aziendali per la definizione dei programmi di formazione del personale, nonché per l'elaborazione delle comunicazioni periodiche e della documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso, da inviare ai Destinatari.

Le verifiche condotte dall'OdV e il loro esito sono oggetto di report periodici indirizzati all'Organo Amministrativo, con eventuali proposte di miglioramento e integrazione del Modello, elaborate anche tenendo conto delle violazioni riscontrate, delle modifiche normative o dei riassetti societari intervenuti.

L'Organo Amministrativo delibera in ordine all'aggiornamento e adeguamento del Modello. Una volta approvate le modifiche, il Modello aggiornato viene tempestivamente comunicato ai Destinatari, nonché all'OdV per le proprie attività istituzionali.

L'OdV, al fine di svolgere le suddette funzioni, è dotato dei seguenti poteri:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare la propria attività;
- accedere alla documentazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni;
- impartire direttive generali e specifiche alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi spot non programmati ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

L'Organismo dispone, inoltre, di poteri di spesa nell'ambito di un budget approvato all'inizio del proprio mandato dall'Organo Amministrativo, idoneo e sufficiente a garantire l'efficace svolgimento delle proprie funzioni.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV ha comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi Funzione aziendale della Società, qualora fosse opportuno per il perseguimento di specifiche finalità.

I soggetti appartenenti a una Funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico a essi conferito in qualità di collaboratori dell'OdV, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative e rispondono, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'OdV.

L'OdV avrà, altresì, la facoltà, ove necessario, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni. L'OdV provvede a dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse, le modalità di modifica/revisione del Regolamento stesso, il funzionamento della reportistica da e verso l'Organismo stesso, nel rispetto di quanto previsto dal Modello. Il Regolamento, una volta redatto, è trasmesso per informatica all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza redige con cadenza annuale un programma, al fine di pianificare la propria attività di verifica dell'idoneità del Modello. Il programma deve contenere un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

2. DURATA IN CARICA, DECADENZA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo Amministrativo.

La nomina dei membri dell'OdV deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata con apposita dichiarazione che attesti, altresì, il possesso dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità di cui infra. La nomina avviene, per la prima volta, con la stessa delibera di approvazione e di adozione del Modello.

Successivamente, l'Organismo è rinnovato con apposita delibera dell'Organo Amministrativo e resta in carica per il numero di esercizi sociali da quest'ultimo stabilito all'atto di nomina pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni (in regime di prorogatio) fino alla nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso.

Con la delibera di nomina, l'Organo Amministrativo determina la retribuzione dei membri dell'OdV.

Come anticipato, possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza soggetti che siano in possesso dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, e per i quali non sussistano le seguenti cause di ineleggibilità o incompatibilità:

- cause di ineleggibilità o decadenza previste per gli amministratori di società dall'art. 2382 del codice civile;
- sentenza di condanna, anche in primo grado, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (art. 444 c.p.p.), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri dell'Organo Amministrativo della Società e delle altre società del Gruppo;
- situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

Al momento dell'accettazione dell'incarico, il soggetto nominato membro dell'OdV deve esplicitamente dichiarare di non trovarsi in alcuna delle anzidette situazioni di ineleggibilità o incompatibilità.

Al sopraggiungere di una "giusta causa", l'Organo Amministrativo può revocare l'OdV, provvedendo nel più breve tempo possibile alla nomina di altro/i soggetto/i.

Per "giusta causa" di revoca si intende, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di ineleggibilità sopra descritti;
- il sopraggiungere di un motivo di ineleggibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo) l'omessa redazione della relazione annuale riepilogativa dell'attività svolta; l'omessa redazione del piano delle attività; l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto; l'attribuzione di funzioni e di responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza; la violazione dell'obbligo di riservatezza; mancata partecipazione alle adunanze dell'OdV per tre sedute consecutive;
- la sopraggiunta necessità di riorganizzazione della Società;
- la violazione, nella gestione delle "segnalazioni", delle misure predisposte a tutela del soggetto segnalante.

3. L'INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DEI DIPENDENTI, DEGLI ORGANI SOCIALI E DEI TERZI

Nell'ottica di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di:

- segnalazioni, pervenute anche in forma anonima, relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello;
- informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza a cui l'OdV può accedere impegnandosi a mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Tutti i Destinatari devono tempestivamente segnalare all'OdV casi di violazione, anche presunta, del Modello.

Al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le informazioni ritenute utili, tra le quali, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- provvedimenti e, più in generale, notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità competente, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al Decreto;
- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento alle violazioni del Modello e del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo o a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (ad esempio, cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- aggiornamenti del sistema di deleghe e procure;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Per quanto concerne consulenti, collaboratori esterni e fornitori, OLMETEX potrà inserire all'interno dei relativi contratti apposite clausole che prevedano un obbligo di informativa immediata a loro carico qualora ricevano da un dipendente/rappresentante della Società richieste o sollecitazioni al fine di porre in essere comportamenti suscettibili di determinare una violazione del Modello.

Tali informazioni devono essere fornite, in forma scritta, all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza, utilizzando un indirizzo e-mail dedicato:

odv.olmetex@gmail.com

Al fine di agevolare l'accesso da parte dell'OdV al maggior numero possibile di informazioni, la Società garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone ingiustamente accusate con dolo o colpa grave.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo a svolgere ogni opportuna indagine - anche ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione - e dando comunicazione dell'attività svolta all'Organo Amministrativo nell'ambito del processo di reportistica, qualora dovesse riscontrare profili di criticità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

4. IL REPORTING AGLI ORGANI SOCIALI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, alla necessità di interventi modificativi. Nello specifico, l'OdV deve comunicare all'Organo Amministrativo:

- all'inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- periodicamente, con cadenza annuale, lo stato di avanzamento del Piano delle Attività ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- tempestivamente qualsiasi violazione del Modello di cui sia venuto a conoscenza direttamente, o tramite segnalazione da parte dei Destinatari;
- una volta l'anno, attraverso una relazione riepilogativa, le attività svolte nei precedenti dodici mesi, gli elementi di criticità e le violazioni del Modello rilevate, nonché le proposte relative agli aggiornamenti del Modello da porre in essere.

L'Amministratore Unico ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione delle Funzioni o dei soggetti di volta in volta competenti per motivi urgenti e di particolare gravità.

Inoltre l'Organismo incontra periodicamente il Collegio Sindacale per un reciproco scambio di informazioni necessario allo svolgimento dei rispettivi compiti.

5. I FLUSSI INFORMATIVI ALL'ODV SULLE SEGNALAZIONI “WHISTLEBLOWING”

L'Organismo di Vigilanza deve ricevere dal Gestore informazione immediata di ogni segnalazione avente rilevanza 231 diretta o indiretta, al fine di compiere le proprie valutazioni e formulare le proprie osservazioni nonché di seguire l'andamento della gestione della segnalazione.

Inoltre, l'OdV deve ricevere in ogni caso flussi informativi periodici (con cadenza semestrale) in merito a tutte le segnalazioni pervenute, anche quelle ritenute non rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 o valutate come segnalazioni “non whistleblowing”. Ciò al fine di verificare il funzionamento del sistema di segnalazione e, se del caso, intervenire con misure correttive in un'ottica di costante miglioramento del Modello.

6. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.



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

PARTI GENERALI

SOMMARIO

1. Principi generali	1
2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti	3
3. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale	4
4. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni	4
5. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	5
6. Sanzioni disciplinari in caso di violazione delle disposizioni del d.lgs. n. 24/2023 e della Procedura di gestione delle segnalazioni	5

1. PRINCIPI GENERALI

L'efficace attuazione del Modello da parte di OLMETEX richiede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Modello stesso e nel Codice Etico come previsto dagli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto.

Il sistema sanzionatorio si applica all'Amministratore Unico, agli organi sociali, ai dipendenti della Società, ai consulenti esterni, ai Collaboratori esterni, all'Organismo di Vigilanza, ai partner commerciali della Società.

In quest'ultima categoria rientrano:

- tutti coloro i quali siano collegati a OLMETEX da un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. liberi professionisti, consulenti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.);
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di OLMETEX;
- i fornitori e i partner.

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono affidati alle competenti funzioni aziendali anche su impulso dell'OdV il quale dovrà essere costantemente aggiornato in ordine alle violazioni accertate e alle sanzioni irrogate.

L'applicazione delle sanzioni previste rimane del tutto indipendente dall'inizio e dall'esito di eventuali procedimenti penali ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione in quanto le regole di condotta sono assunte dalla Società in piena autonomia prescindendo dal carattere illecito che i comportamenti possano assumere all'esterno dell'organizzazione aziendale.

Ferma la preventiva contestazione dell'infrazione rilevata secondo la procedura prescritta dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970), le sanzioni si applicano nei confronti dei Destinatari che pongano in essere, a titolo esemplificativo, i seguenti comportamenti:

- a) mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- b) mancato rispetto delle prescrizioni inerenti alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, volte a garantirne la trasparenza, veridicità e verificabilità;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo, mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione relativa alle procedure istituite;
- d) impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- e) mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- f) omissione di controlli e/o di informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali;
- g) omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità, al fine di verificarne le azioni poste in essere nell'ambito delle aree a rischio;
- h) effettuazione, con dolo o con colpa grave, di segnalazioni infondate, ove siano accertati dall'Autorità procedente profili di responsabilità legati alla falsità della segnalazione stessa;
- i) realizzazione di condotte suscettibili di integrare le fattispecie di reato contemplate nel Decreto, anche nella loro forma tentata.

Il tipo e l'entità delle sanzioni disciplinari per il personale dipendente saranno irrogate alla luce del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del Codice Civile, secondo la gravità dell'infrazione e valutati in base ai seguenti criteri generali:

1. intensità del dolo/gravità della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
2. mansioni e livello gerarchico del dipendente;
3. comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. potenzialità ed entità del danno derivante alla Società;
6. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
7. reiterazione delle condotte inosservanti;
8. livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato.

2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste nel presente Modello costituiranno illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono quelle previste dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Le sanzioni disposte dalla Società saranno comunicate all'OdV. Le condotte sopra indicate, se poste in essere dai dipendenti, possono dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, ai seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale: in caso di lieve inosservanza, da parte del dipendente, delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- b) ammonizione scritta: qualora le violazioni di cui al punto precedente siano gravi o reiterate;
- c) multa: nei limiti previsti dal CCNL quando il dipendente che, essendo già incorso nel provvedimento di ammonizione scritta, persiste nella violazione, nonché nelle ipotesi di violazione del Modello e del Codice Etico di maggior gravità rispetto a quelle sanzionate ai punti precedenti, che non determinino danni per la Società;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione globale nei limiti previsti dal CCNL di categoria: nei confronti del dipendente che violi dolosamente le prescrizioni comportamentali disciplinate nel Modello e nel Codice Etico, senza integrare un reato presupposto, nonché nei casi di reiterata violazione colposa di obblighi rilevanti;
- e) licenziamento con preavviso: al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto ovvero al lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti precedenti;
- f) licenziamento senza preavviso: per il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento in violazione del Modello, tale da determinare l'applicabilità a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio alla Società o, ancora, nell'ipotesi in cui la violazione dei doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro non consenta la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Con la contestazione può essere disposta la revoca delle eventuali procedure affidate al soggetto interessato.

3. MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO E DEL COLLEGIO SINDACALE

Nel caso di violazione delle procedure poste in essere da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questi convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri sopra indicati e conformemente a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto.

Per l'Amministratore Unico costituisce violazione del Modello o del Codice Etico anche l'inadempimento dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione delle prescrizioni ivi contenute.

In caso di violazione del Modello da parte del Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà l'Amministratore Unico il quale provvederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci che prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, conformemente a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto.

4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, PARTNER, CONTROPARTI E ALTRI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale da collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni alla Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e nel Codice Etico costituisce inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 c.c. e può determinare, in virtù di apposite clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto, fatta salva la facoltà di agire per il risarcimento del danno. Si provvederà alla elaborazione, all'aggiornamento e all'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di partnership di tali specifiche clausole contrattuali.

5. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul rispetto delle previsioni in esso contenute, nonché di inosservanza dei compiti propri dell'Organismo, l'Organo Amministrativo assumerà (di concerto con il Collegio Sindacale), gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

6. SANZIONI DISCIPLINARI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS. N.24/2023 E DELLA PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Come previsto dalla Procedura di gestione delle segnalazioni, adottata da Olmetex il 18/01/2024 e che costituisce parte integrante del Modello, salve le ulteriori responsabilità previste dalla legge, la Società adotta sanzioni disciplinari nei confronti di:

- coloro che si rendano responsabili di qualsiasi minaccia, forma di ritorsione, azione discriminatoria o comportamento comunque lesivo dei diritti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- coloro che siano individuati, all'esito delle attività di indagine, come gli autori della condotta segnalata;
- coloro che violino gli obblighi di riservatezza diffusamente richiamati dalla Procedura per la gestione delle segnalazioni;
- coloro che, sebbene preposti a ricevere la segnalazione, non prendano in carico la segnalazione ovvero la gestiscano in modo non conforme alle previsioni del d. lgs. 24/2023 e della Procedura di gestione delle segnalazioni;
- coloro che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave o comunque abusando del sistema di segnalazione messo a disposizione dalla Società, quali le segnalazioni meramente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti.

I provvedimenti disciplinari, aventi anche finalità dissuasiva, saranno adeguati e proporzionati all'entità e alla gravità delle condotte illecite accertate.

Il rispetto di quanto previsto dalla Procedura di gestione delle segnalazioni deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da ogni soggetto terzo che abbia rapporti con la Società. Pertanto, ogni violazione della procedura potrà costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge in ordine alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni derivanti.

