

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
EX D.LGS N. 231/2001**

OMR S.r.l.

Aggiornamento approvato in data 11 maggio 2026

Sommario

DEFINIZIONI	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	6
1.1 II REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	6
1.2 L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	6
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ OMR S.r.l.	8

2.1	ADOZIONE DEL MODELLO E STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI OMR	8
2.2	STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SISTEMA DELLE DELEGHE	8
2.3	FUNZIONE DEL MODELLO	9
2.4	STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE, CODICE ETICO E PROTOCOLLI..	10
2.5	MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO	11
2.6	SISTEMI DI CONTROLLO E VERIFICA SUL PIANO GENERALE DELL'EFFICACIA DEL MODELLO.....	11
3.	ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	12
3.1	IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO	12
3.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	13
3.3	FLUSSO INFORMATIVO DELL'ODV VERSO IL VERTICE SOCIETARIO	14
3.4	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	14
3.5	IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	16
4.	DESTINATARI, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO.....	17
4.1	SELEZIONE DEL PERSONALE E COMUNICAZIONI.....	17
4.2	FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	17
4.3	INFORMATIVA A CONSULENTI, FORNITORI E PARTNER.....	18
5.	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	18
5.1	PRINCIPI GENERALI.....	18
5.2.	SANZIONI DISCIPLINARI.....	19
5.2.1.	Sanzioni per i Dipendenti.....	20
5.2.2.	Misure nei confronti dei dirigenti	21
5.3.	MISURE SANZIONATORIE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING	21
6.	ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI DEL MODELLO	21
6.1.	MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO	21
6.2	MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI	22
6.3	MISURE NEI CONFRONTI DELL'ODV.....	22
	ALLEGATO A.....	1
	ALLEGATO B.....	2
	ALLEGATO C.....	3
	ALLEGATO D.....	4
	ALLEGATO E	5
	ALLEGATO F	6
	ALLEGATO G	7

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole parti speciali.

- **Amministrazione:** l'Amministratore Unico della OMR S.r.l.
- **Aree a Rischio:** le aree di attività di OMR S.r.l. nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati
- **O.M.R. S.r.l.:** la società OMR S.r.l. con sede legale in Treviolo (BG) alla Via Nelson Mandela, 20 - CAP 24048
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società
- **Codice Etico:** il codice etico adottato da OMR S.r.l.
- **Collaboratori Esterni:** tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner e i Fornitori
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di OMR S.r.l. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale
- **Destinatari:** gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con OMR S.r.l., ivi compresi i dirigenti
- **D.Lgs. 231/2001** o il **Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- **Disciplina Privacy:** il regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati – (GDPR), il D.Lgs. n. 196/2003, il D.Lgs. n. 101/2018, nonché qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia ivi compresi i provvedimenti del Garante per la Protezione dei Dati Personali.
- **Ente/i:** entità fornite di personalità giuridica o società o associazioni, anche prive di personalità giuridica
- **Esponenti Aziendali:** amministratori, dirigenti e dipendenti di OMR S.r.l.
- **Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non professionali di OMR S.r.l. che non rientrano nella definizione di Partner
- **Gestore:** i soggetti, individuati dalla Società, competenti per la gestione delle segnalazioni *Whistleblowing* ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- **Incaricati di un pubblico servizio:** ai sensi dell'art. 358 cod. pen. *“sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”*
- **Linee Guida:** le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001
- **Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da OMR S.r.l. ai sensi del D.Lgs. 231/2001
- **Organismo di Vigilanza** o **OdV:** l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento
- **P.A.:** la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio

- **Partner:** le controparti contrattuali con le quali OMR S.r.l. addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la stessa nell'ambito delle Aree a Rischio
- **Pubblici Ufficiali:** ai sensi dell'art. 357 cod. pen. *“sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*
- **Reati-presupposto:** le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti;
- **Whistleblowing:** le segnalazioni circostanziate effettuate dalle persone specificamente individuate dall'art. 3 comma 3 del Decreto Whistleblowing, di condotte illecite inerenti *“Violazioni di disposizioni Normative nazionali o dell'unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica dell'ente”* come disciplinate dall'art. 1 del medesimo tra cui quelle rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231 del 2001 o di violazione del modello di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 II REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi:

- (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché
- (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto penalmente rilevante.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, gli Enti che abbiano tratto interesse o vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati tentati, nonché a illeciti commessi all'estero purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alla tipologia di reati che configurano il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario, si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Nel corso degli anni l'elenco dei reati cd. presupposto si è sensibilmente ampliato, fino a ricomprendere la quasi totalità dei “reati d'impresa”. Per l'elenco completo dei Reati e degli Illeciti si rinvia all'Allegato A.

Il D.lgs 231/2001 (artt. 9-23) prevede a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione degli illeciti amministrativi dipendenti da reato, le seguenti sanzioni: i) pecuniarie; ii) interdittive; iii) confisca; iv) pubblicazione della sentenza.

1.2 L'ADOZIONE DEL “MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE” QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *modelli di organizzazione e di gestione* idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, prevedendo anche la specifica adozione di un sistema di whistleblowing;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che i “*modelli di cui alla lettera a)*”, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- f) prevedere ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo del consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare adottato ai sensi del punto precedente.

È, infine, previsto che negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ OMR S.r.l.

2.1 ADOZIONE DEL MODELLO E STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI OMR

OMR S.r.l. svolge principalmente servizi di officina meccanica per la costruzione, lavorazione, trasformazione, manutenzione e riparazione dei veicoli e di mezzi di trasporto in generale. La Società offre anche servizi di parcheggio, rimessaggio, guardiania, custodia veicoli e autolavaggio.

Ai fini dell'applicabilità e dell'attuazione del Modello assume naturalmente rilevanza la struttura organizzativa di OMR S.r.l. in base alla quale è possibile individuare le funzioni societarie fondamentali e le rispettive aree di competenza. Allo scopo di agevolare la comprensione di quanto previsto dal Modello e consentire una visione generale delle principali competenze e responsabilità esistenti nell'ambito della Società, si allega al presente Modello l'Organigramma aziendale (allegato B).

OMR S.r.l. - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine nonché del lavoro dei propri dipendenti - ha deciso di aggiornare il modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto, già adottato con Delibera del gennaio 2022.

La presente revisione del modello si è resa necessaria al fine di recepire gli aggiornamenti normativi nelle more intervenuti ed integrare le relative aree di rischio non presidiate, a seguito dell'introduzione di nuovi reati presupposto nel Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello – benché costituisca adempimento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di OMR S.r.l., affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello è stato predisposto tenendo presenti le prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida elaborate in materia da associazioni di categoria (con particolare riferimento alle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001" proposte da CONFINDUSTRIA e approvate dal Ministro della Giustizia), nonché valorizzando e coordinandosi con la documentazione dei sistemi aziendali in materia di qualità.

Considerate le dimensioni e le caratteristiche produttive e organizzative, OMR S.r.l. ha affidato ad un unico componente l'incarico di assumere le funzioni di organismo di controllo interno (*Organismo di Vigilanza - OdV*) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento. Lo stesso OdV ha assunto, ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 in materia di *Whistleblowing*, il ruolo di Gestore della Segnalazione (GdS).

2.2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SISTEMA DELLE DELEGHE

L'assemblea nomina l'Amministratore Unico secondo le disposizioni previste dallo Statuto della Società.

All'Amministratore Unico sono conferiti i poteri di ordinaria amministrazione, nonché compiti, poteri e facoltà organizzative. In particolare, gestisce il ciclo economico-finanziario e il flusso dei pagamenti, mantiene i rapporti con istituti di credito, assicurazioni, professionisti esterni, redige e mantiene i documenti contabili.

L'Amministratore Unico può delegare ai dirigenti, dipendenti della società, terzi compiti particolari, effettua ogni registrazione relativa alla specifica mansione e gestisce l'archiviazione dei documenti relativi alla specifica mansione.

La struttura organizzativa è definita in un Organigramma Generale.

2.3 FUNZIONE DEL MODELLO

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- ⇒ determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di OMR S.r.l. nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ⇒ ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da OMR S.r.l. in quanto (anche nel caso in cui la medesima fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui OMR S.r.l. intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- ⇒ consentire ad OMR S.r.l., grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- ⇒ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ⇒ la mappatura delle Aree a Rischio, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati o gli Illeciti;
- ⇒ la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- ⇒ la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- ⇒ l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- ⇒ la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- ⇒ la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- ⇒ l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;

⇒ l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

2.4 STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE, CODICE ETICO E PROTOCOLLI

Il presente Modello è composto da una "Parte Generale", comprensiva dei seguenti allegati

A: reati presupposto;

B: organigramma;

C: Codice Etico;

D: regolamento dell'organismo di Vigilanza;

E: flussi periodici verso l'organismo di vigilanza;

F: procedura whistleblowing;

G: procedura di accessi enti ispettivi

Mentre la Parte Speciale è composta dai singoli "Protocolli" predisposti per le diverse tipologie di illecito – aree a rischio.

Nella "Parte Generale" sono indicati gli elementi sintetici di riferimento e interpretazione di tutte le misure prevenzionali adottate dalla Società: è ricompresa anche la sezione sul Sistema Sanzionatorio che si integra con le altre previsioni regolamentari societarie e con il CCNL.

Il "Codice Etico" (ALLEGATO C) rappresenta lo strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di OMR S.r.l. allo scopo di esprimere i principi di "deontologia aziendale" che la società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti.

I "Protocolli" adottati si riferiscono alle seguenti situazioni di rischio-reato:

- Parte A – Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Parte B – Reati Societari
- Parte C – Reati contro la personalità individuale e impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare
- Parte D – Reati di omicidio e lesioni colpose aggravate per la violazione della disciplina in materia di sicurezza sul lavoro
- Parte E – Reati di riciclaggio, ricettazione, autoriciclaggio, reimpiego di beni, denaro utilità di provenienza illecita
- Parte F - Delitti informatici, trattamento illecito di dati e delitti in violazione del diritto di autore
- Parte G – Delitti di criminalità organizzata
- Parte H – Reati Ambientali
- Parte I – Reati in tema di gestione finanziaria

Si precisa che OMR S.r.l., a seguito delle analisi effettuate, non ha ritenuto necessario:

- adottare le Parti Speciali relative ai Reati i) in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis Decreto); ii) contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 Decreto); iii) in tema di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 Decreto); iv) in tema di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies Decreto); v) di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies Decreto); v) in tema di reati di terrorismo; vi) in tema di market abuse; vii) in tema di contrabbando; viii) contro il patrimonio culturale; ix) delitti di frode ai danni del Fondo

europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale; x) delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla Direttiva (UE) 2019/2121; xi) delitti contro gli animali (art. 25 undevicies).

- predisporre un'apposita Parte Speciale relativa ai Reati transnazionali, preferendo mapparli congiuntamente alle fattispecie di Reato contenute nelle Parti Speciali di interesse.

A tal fine, giova sottolineare infatti che, dopo un'attenta analisi della realtà aziendale e del suo sistema documentale, non sono state evidenziate particolari aree di rischio per la commissione dei suddetti reati e comunque i presidi già adottati e applicati da OMR S.r.l. sono stati ritenuti sufficienti a prevenire la commissione di tali fattispecie delittuose.

2.5 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a del Decreto), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico della OMR S.r.l.

È, inoltre, riconosciuta all'Amministratore Unico la possibilità di effettuare tutte le eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie od opportune per effetto di mutamenti organizzativi o normativi, nonché di adottare ulteriori Parti Speciali.

Tali facoltà si ritengono giustificate in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura normativa, operativa e/o organizzativa all'interno della Società.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno anche essere presentate dall'OdV di OMR S.r.l. all'Amministratore della stessa società.

2.6 SISTEMI DI CONTROLLO E VERIFICA SUL PIANO GENERALE DELL'EFFICACIA DEL MODELLO

All'OdV di OMR S.r.l. è attribuita la facoltà di dare impulso all'applicazione del Modello nell'ambito della OMR S.r.l., per assicurarne una corretta attuazione. In particolare, sono riconosciuti all'OdV di OMR S.r.l., nel rispetto dei limiti imposti da disposizioni di legge (ad esempio, per quanto concerne la segretezza aziendale, la tutela della privacy, ecc.), nonché in casi particolari e adeguatamente motivati, i seguenti poteri:

- ⇒ potere di dare impulso alle attività di verifica e controllo nonché di applicazione del Modello;
- ⇒ potere di proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;
- ⇒ potere di effettuare azioni di controllo sulle singole Direzioni, Funzioni, Aree Gestionali di OMR S.r.l. e di poter effettuare particolari azioni di controllo nelle aree di attività a rischio, con possibilità di accedere alla documentazione rilevante, senza alcuna forma di intermediazione.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, lett. b) del Decreto e considerando le dimensioni di OMR S.r.l., si è reputato opportuno che l'organismo destinato ad assumere detto compito, e quindi a svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza, abbia una struttura monocratica.

Il soggetto che di volta in volta andrà a comporre l'OdV e la durata in carica del suddetto organismo sarà individuato dall'Amministratore.

La cessazione dell'incarico dell'OdV per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'OdV è stato ricostituito.

L'OdV dovrà possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per l'espletamento di tale funzione.

A tal riguardo si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con OMR S.r.l., né essere titolare, all'interno della stessa, di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetto interno alla struttura aziendale. Deve, altresì, godere di una posizione organizzativa adeguata alla realtà aziendale ed essere titolare di autonomi poteri di iniziativa e controllo e di una professionalità idonea al ruolo svolto. In ogni caso, per l'attività svolta nell'ambito dell'OdV, non può in nessun caso essere configurato come dipendente da organi esecutivi;
- infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che l'OdV possieda una professionalità adeguata in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

Costituisce causa di ineleggibilità alla carica di OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica, la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

L'OdV, pertanto, disciplina il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento).

3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

All'OdV di OMR S.r.l. è affidato, sul piano generale, il compito di:

- ⇒ vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- ⇒ valutare la reale efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- ⇒ proporre eventuali aggiornamenti del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV di OMR S.r.l. il compito di:

- a) attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("*controllo di linea*"), il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- b) condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
- c) promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;
- d) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- e) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, infatti, l'OdV di OMR S.r.l. viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- f) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- g) verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- h) coordinarsi con i Responsabili delle diverse Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza di OMR S.r.l. è dotato di un proprio libro delle adunanze e di un apposito regolamento denominato "REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO DI OMR S.r.l.": tale regolamento forma parte integrante del presente Modello di Organizzazione e Gestione (ALLEGATO D).

3.3 FLUSSO INFORMATIVO DELL'ODV VERSO IL VERTICE SOCIETARIO

L'OdV riferisce degli esiti delle attività di cui al punto precedente, su base annuale in occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio, all'Amministratore Unico con Relazione scritta da conservare agli atti della Società.

Nel caso in cui i fatti da riferire siano di particolare significatività, l'OdV è tenuto ad inviare all'Amministratore Unico tempestive ed esaustive comunicazioni, in modo da consentire a quest'ultimo di adottare tutte le decisioni che il caso richiede.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico al fine di riferire le circostanze significative in relazione al rispetto e all'idoneità preventiva del Modello: tali incontri devono essere verbalizzati e la copia dei verbali custodita a cura dell'OdV.

L'OdV si coordina con l'Amministratore Unico, per potersi avvalere di dipendenti della società e/o consulenti esterni di fiducia, per operare:

- l'interpretazione della normativa essenziale, ai fini della definizione del contenuto delle clausole contrattuali rilevanti e per gli adempimenti che possono avere rilevanza in ordine alla prevenzione della commissione dei reati;
- la formazione del personale e l'emanazione di disposizioni organizzative specifiche;
- la verifica e la regolarità dei flussi finanziari.

Il *budget* assegnato dall'Amministratore Unico all'OdV in sede di delibera di approvazione del bilancio annuale può variare qualora sopravvengano costi relativi ad attività svolte da consulenti esterni e/o relativi a verifiche o operazioni straordinarie. In ogni caso, il *budget* iniziale assegnato all'OdV è approvato dall'Amministratore Unico sulla base di una richiesta dell'OdV commisurata ad un progetto di operatività preventiva su base annuale.

3.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

Al fine di garantire una efficace azione di monitoraggio, l'OdV è destinatario di flussi informativi sia attraverso l'account dedicato sia mediante un sistema di flussi periodici che i responsabili delle aree a rischio devono gestire e trasmettere secondo le scadenze e modalità previste dalla specifica procedura adottata dalla Società (ALLEGATO E).

Gli Esponenti Aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV:

- a) eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano OMR S.r.l. o suoi Esponenti Aziendali o gli organi sociali;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
 - le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;

- b) ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da OMR S.r.l.

In caso di mancata segnalazione, gli Esponenti Aziendali potranno essere sottoposti a procedimento disciplinare nel rispetto delle norme di legge e del sistema sanzionatorio previsto dal Modello.

I Collaboratori Esterni avranno l'obbligo di segnalare le notizie di cui al paragrafo punto a) e b).

Per garantire la concreta e continua attività di vigilanza e controllo vengono stabiliti specifici flussi informativi periodici verso l'organismo di vigilanza.

In particolare, oltre a quanto specificamente prescritto nelle parti speciali del Modello, i soggetti coinvolti nelle funzioni di controllo delle aree sensibili devono inviare secondo le scadenze previste dall'apposita procedura un rapporto nel quale risultino:

- il livello di attuazione del Modello;
- eventuali criticità nei processi gestiti, eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni del Modello ed eventuali provvedimenti disciplinari adottati;
- variazione produttive/organizzative intervenute nei processi e nelle procedure.

3.5 IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

OMR, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative ha già implementato un sistema volto a consentire il whistleblowing in ottemperanza alla L. 30 novembre 2017, n. 179, e successivamente aggiornato alle modifiche intervenute con il D.Lgs. n. 24 del 2023, che ha modificato anche l'articolo sei del D.Lgs. n. 231 del 2001.

In particolare, la Società ha attivato gli opportuni canali di segnalazione interna volti a consentire, alle persone specificamente indicate all'articolo 3 comma 3 del Decreto Whistleblowing, l'effettuazione di segnalazioni di violazioni di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Costituiscono oggetto di segnalazione per la Società, in particolare, i comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere gli interessi indicati dal D.Lgs. n. 24/2023, all'art. 2, comma 1, nonché condotte volte ad occultare le violazioni inerenti, tra l'altro, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello 231.

Le informazioni, oggetto di segnalazione, devono riguardare violazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel “contesto lavorativo” dei rapporti con OMR S.r.l.; al riguardo, possono effettuare segnalazioni tutti coloro che operano nel contesto lavorativo della Società, sia soggetti interni (quali lavoratori subordinati, azionisti persone fisiche, tirocinanti ecc...), sia esterni che intrattengano con OMR S.r.l. rapporti di affari (es. lavoratori autonomi, consulenti, fornitori ecc...).

Possono altresì effettuare segnalazioni coloro che:

segnalino informazioni acquisite nell'ambito del rapporto di lavoro con la Società nel frattempo terminato, purché le informazioni sulle violazioni siano state apprese prima dello scioglimento del rapporto stesso;

segnalino informazioni acquisite prima dell'inizio del rapporto di lavoro laddove tali informazioni siano state apprese nel corso del processo di selezione o altre fasi di trattative precontrattuali;

segnalino informazioni acquisite durante lo svolgimento del periodo di prova presso la Società.

Per “contesto lavorativo” si intendono le attività lavorative e professionali, in essere ma anche passate, svolte nell'ambito dei rapporti lavorativi sopra indicati, indipendentemente dalla natura di tali attività.

Le segnalazioni devono essere debitamente circostanziate al fine di consentire la valutazione dei fatti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti in modo da consentire la valutazione dei fatti in esse rappresentati.

Devono, in particolare, risultare chiare:

le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato l'oggetto della segnalazione;

la descrizione del fatto;

le generalità o altri elementi utili per identificare il soggetto cui attribuire i fatti oggetto di segnalazione e delle altre persone eventualmente coinvolte.

È utile anche allegare documenti alla segnalazione che forniscano elementi di fondatezza per la valutazione e l'indicazione di soggetti eventualmente a conoscenza dei fatti.

La Società ha individuato nell'OdV il “Gestore della Segnalazione” (“GdS”) in funzione delle

caratteristiche e competenze dello stesso: il GdS opererà nel rispetto delle regole fissate nell'apposita procedura, che è stata aggiornata a seguito dell'emanazione delle nuove Linea Guida ANAC approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025† (cfr. Allegato F).

La società, in conformità al Decreto Whistleblowing, ha comunicato l'adozione della procedura alle OO.SS territorialmente competenti ed ha definito specifici canali di segnalazione con accesso selettivo solo a soggetti specificamente autorizzati, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la sicurezza delle informazioni.

La società ha predisposto anche un sistema di tutela a garanzia dei segnalanti contro qualsiasi forma di discriminazione, ritorsione, penalizzazione, secondo le indicazioni e i requisiti indicati dal Decreto Whistleblowing.

Tutti i dati personali trattati nell'ambito della gestione della segnalazione saranno trattati nel pieno rispetto della riservatezza secondo quanto stabilito dal Decreto Whistleblowing e nel pieno rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali vigente (D.Lgs n. 196/2003 e GDPR).

Si richiama per ogni dettaglio la procedura adottata dalla Società che potrà essere via via aggiornata a seguito di variazioni normative.

4. DESTINATARI, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

I principi e i contenuti del modello e del codice etico (allegato F) sono destinati agli organi sociali, ai dipendenti nonché a tutti coloro che operano nell'interesse della società a prescindere dal rapporto contrattuale in essere.

4.1 SELEZIONE DEL PERSONALE E COMUNICAZIONI

OMR S.r.l. istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

Il modello, il codice etico e la procedura *whistleblowing* sono comunicati a tutto il personale che sottoscrive apposita dichiarazione di conoscenza e di impegno di rispetto di quanto ivi previsto.

4.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di OMR S.r.l. garantire al personale presente in azienda ed a quello in via di inserimento, una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale presente in azienda in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite.

La comunicazione avviene sia tramite strumenti informatici (ad es. Intranet), sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione presso la segreteria.

A tutto il personale presente in azienda e ai nuovi dipendenti, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento del Modello.

OMR S.r.l. cura, inoltre, l'organizzazione di seminari ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza, mediante l'utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento e dei principi di cui al Codice Etico. Tutte le iniziative formative avranno frequenza obbligatoria.

4.3 INFORMATIVA A CONSULENTI, FORNITORI E PARTNER

OMR S.r.l. porta a conoscenza dei propri consulenti, fornitori e partner, con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del presente documento e del Codice Etico e della procedura Whistleblowing.

Il rispetto del Codice Etico e delle regole comportamentali contenute nel presente documento è prescritto da apposita clausola inserita negli accordi negoziali con tali destinatari, oggetto di specifica approvazione.

I consulenti, i fornitori ed i partner sono informati dell'esigenza che il loro comportamento non metta i dipendenti, i dirigenti o qualsiasi altra persona operante per OMR S.r.l. nelle condizioni di violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali ed il Codice Etico e/o di tenere comportamenti non conformi ai principi espressi nel presente documento in base a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

La parte generale del Modello e il Codice Etico sono integralmente pubblicati sul sito internet della Società.

5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 PRINCIPI GENERALI

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

5.2. SANZIONI DISCIPLINARI

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il sistema sanzionatorio in esame, in definitiva, serve a radicare nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con OMR S.r.l., la consapevolezza e la ferma volontà della Società di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Per quanto attiene all'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e all'attribuzione della sanzione ritenuta più aderente alla gravità della violazione commessa, OMR S.r.l. dispone che il personale delegato ad occuparsene deve sempre rispettare la vigente normativa assicurando la tutela del diritto di difesa, della *privacy*, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti, utilizzando una procedura che deve essere avviata solo a seguito dell'emergere di violazioni del Modello.

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- 1) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia c.d. attività sensibili);
- 2) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, nell'espletamento di attività connesse alle attività sensibili e/o nei processi di gestione delle provviste, ovvero la effettuazione – con dolo o colpa grave - di segnalazioni all'OdV che si rivelino poi infondate, la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che: (a) esponcano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001 e/o (b) siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001 e/o (c) tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/2001.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno applicate in relazione:

- ⇒ all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- ⇒ La rilevanza delle eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- ⇒ al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge, nonché alle mansioni del lavoratore;
- ⇒ alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- ⇒ il concorso consapevole di più Destinatari alla commissione della violazione o dell'illecito;
- ⇒ alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV.

5.2.1. Sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal *“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da azienda esercenti attività del settore Commercio”* nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Le istruttorie dei procedimenti disciplinari sono avviate dall'Amministratore Unico, rispettando i termini temporali e le modalità previste nel CCNL.

Le sanzioni disciplinari previste dal presente modello, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono le seguenti:

- ⇒ rimprovero verbale;
- ⇒ rimprovero scritto;
- ⇒ multa fino a 4 ore di busta paga;
- ⇒ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- ⇒ licenziamento per giusta causa senza preavviso.

In merito al contenuto da attribuire ai comportamenti sanzionati, si precisa che:

- ⇒ incorre nel rimprovero, verbale o scritto, a seconda della gravità, il lavoratore che violi colposamente le procedure interne previste nel Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere i controlli previsti, non partecipi ai corsi di formazione obbligatoria di cui al precedente paragrafo 4.2, etc.) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- ⇒ incorre nel provvedimento della multa fino a 4 ore di busta paga, il dipendente che sia recidivo nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o nell'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- ⇒ incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello e/o nell'adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, esponga la società ad una situazione di pericolo per l'integrità dei suoi beni aziendali.
- ⇒ incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa senza preavviso, il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento doloso in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della società di misure previste dal D.Lgs. 231/01, e/o comunque un comportamento tale da provocare alla Società grave nocumento morale e/o materiale.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, all'Amministratore Unico.

Si rammenta che la società ha adottato un Codice Disciplinare per i dipendenti di OMR S.r.l., in cui sono specificati gli obblighi di condotta in servizio e le relative sanzioni. Inoltre, la

società ha adottato un Manuale dell'operatore specificamente dedicato ad illustrare i principali comportamenti da adottare nell'esecuzione delle mansioni e nella gestione dei rapporti di lavoro interni ed esterni all'organizzazione.

5.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti di OMR S.r.l., delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato alla categoria a cui appartiene il dirigente incolpato.

5.3. MISURE SANZIONATORIE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente documento la violazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazione di condotte illecite. In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa;
- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto;
- le condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

Le misure disciplinari, ove adottabili, sono individuate dalla Società sulla base dei criteri di proporzionalità ed adeguatezza, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e sanzionatoria: inoltre, ai sensi dell'art. 19 comma 3 D.Lgs. n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un danno ingiusto ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. m) D.Lgs. n. 24/2023.

6. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI DEL MODELLO

6.1. MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore della Società, l'OdV informerà l'assemblea dei soci che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste

dalla vigente normativa, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei soci con la proposta di eventuale revoca della carica.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne i Soci come sopra indicato.

6.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni che assuma rilevanza in merito alla possibile applicazione delle sanzioni previste dal Decreto, ovvero che sia in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico e dal presente Modello ai medesimi applicabili determina la risoluzione del rapporto contrattuale e/o la revoca dell'incarico professionale.

A tal fine, i contratti e gli accordi stipulati con consulenti, collaboratori esterni, partner, ecc. devono contenere la clausola risolutiva espressa a favore di OMR S.r.l., in base alla quale ogni comportamento posto in essere in contrasto con le linee di condotta, indicate dal Codice Etico e dal presente Modello, ai medesimi soggetti applicabili e tale da comportare anche solo il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01, dà diritto alla Società di risolvere unilateralmente il contratto, ovvero, in alternativa, di chiedere l'immediato ed esatto adempimento del contratto.

È in ogni caso fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

6.3 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ODV

In caso di violazioni del presente Modello da parte dell'OdV, l'Amministratore Unico, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

ALLEGATO A

A. “RETI PRESUPPOSTO” DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PREVISTI DAL DECRETO
(aggiornati alla data del 24 gennaio 2026, D.Lgs n. 30 dicembre 2025, n. 211).

ALLEGATO B

**B. "ORGANIGRAMMA AZIENDALE DI OMR S.R.L. AGGIORNATO ALLA DATA DI ADOZIONE
DELL'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO"**

ALLEGATO C

C. “CODICE ETICO DI O.M.R. S.r.l.”

ALLEGATO D

D. “REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO DI OMR S.r.l.”

ALLEGATO E

E. PROCEDURA ADOTTATA DA OMR S.R.L. - “FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI”

ALLEGATO F

**PROCEDURA ADOTTATA DA OMR S.R.L. - “SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE
(WHISTLEBLOWING)”**

ALLEGATO G

PROCEDURA ADOTTATA DA OMR PER LA GESTIONE DEGLI ACCESSI E DELLE VISITE
ISPETTIVE