

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

Adottato dal Consiglio di Amministrazione di Olimpia Splendid S.p.A.,

del 21 dicembre 2023

Sommario

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	3
1.1	La normativa di riferimento: il D.Lgs. 231/2001 e le fonti internazionali	3
1.2	Funzione ed obiettivi del Modello di organizzazione e gestione (MOG)	5
1.3	I Reati: dolsi, colposi, comuni, propri	8
2.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI OLIMPIA SPLENDID S.P.A.	10
2.1	Breve presentazione della Società	10
2.2	Funzione, principi ispiratori e struttura del Modello di Olimpia Splendid S.p.A.	10
2.3	Approccio metodologico	11
3.	DELEGHE E POTERI	13
4.	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI	14
4.1	Il Codice Etico	14
5.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
5.1	Ruolo, compiti e funzioni.....	15
5.2	I requisiti dell'Organismo di Vigilanza	16
5.3	Flussi verso l'Organismo di Vigilanza	17
5.4	Flussi informativi interni.....	19
5.5	Sistemi di segnalazione.....	19
6.	DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO NELLA SOCIETÀ	23
6.1	Formazione del personale	23
6.2	Informativa e formazione per i Collaboratori.....	24
6.3	Informativa e formazione per i Clienti ed i Fornitori.....	24
7.	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	25
7.1	Funzioni del sistema disciplinare.....	25
7.2	Condotte rilevanti.....	26
7.4	Procedimento e misure disciplinari	27
7.4.1	Lavoratori subordinati (non Dirigenti)	27
7.4.2	Membri del Consiglio di Amministrazione, Amministratori, Revisori, Sindaci, Membri dell'OdV ...	29
7.4.3	Dirigenti Apicali, Direttore Generale e Dirigenti con delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 81/2008.....	29
7.4.4	Collaboratori, consulenti e terze parti.....	30
8.	I REATI EX D.LGS. 231/2001 NELLA SOCIETÀ' OLIMPIA SPLENDID S.P.A.	35

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 La normativa di riferimento: il D.Lgs. 231/2001 e le fonti internazionali

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (d'ora in avanti, per brevità, il "Decreto") ha introdotto la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Tale Decreto sancisce la responsabilità delle imprese in relazione ad alcuni reati commessi dai propri amministratori, dirigenti, dipendenti e/o collaboratori, se realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Il D.Lgs. 231/2001 è stato emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali, che ha introdotto il principio della responsabilità delle Società per specifiche tipologie di reati commessi da propri amministratori, dipendenti e Collaboratori, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse.

Ai sensi dell'art. 1, comma secondo, del Decreto, i soggetti destinatari della normativa sono tutti gli enti forniti di personalità giuridica nonché le società ed associazioni anche prive di personalità giuridica; sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto dall'art. 5 del Decreto, gli enti sono chiamati a rispondere della commissione dei reati ivi analiticamente indicati, qualora sussistano determinati presupposti, ovvero che:

- sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza.

La responsabilità amministrativa dell'ente, che rende possibile l'applicazione delle sanzioni indicate, si fonda su una colpa "di organizzazione": in altri termini, l'ente è ritenuto corresponsabile del reato commesso dal suo esponente se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per il controllo del corretto svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti.

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti sono soltanto quelle espressamente contemplate, in via originaria e a seguito delle successive modifiche al D.Lgs. 231/2001, e precisamente:

- reati avverso la Pubblica Amministrazione;
- reati informatici;
- delitti di criminalità organizzata;
- reati contro la fede pubblica;
- reati contro l'industria e il commercio;
- reati societari;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- delitti contro la personalità individuale;
- reati di abuso di mercato;
- reati transnazionali;
- reati sulla sicurezza sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- reati commessi con violazione delle norme in materia di diritto d'autore;
- reati ambientali;
- reati concernenti l'immigrazione e lo sfruttamento dei lavoratori stranieri presenti illegalmente sul territorio dello Stato;
- reato di razzismo e xenofobia;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- reati tributari;
- reato di contrabbando;

- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- delitti contro il patrimonio culturale;
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Si rimanda fin d'ora alla "Parte Speciale" del presente Modello l'analisi di quelli fra i reati presi in considerazione dal Decreto che, in esito all'attività di mappatura del rischio, appaiono suscettibili di trovare applicazione nell'ambito dell'attività aziendale.

1.2 Funzione ed obiettivi del Modello di organizzazione e gestione (MOG)

Gli artt. 6 e 7 del Decreto disciplinano i casi nei quali l'Ente non risponde del reato commesso dai soggetti di cui all'art. 5. Da tali norme emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, tra i reati commessi da soggetti in posizione apicale e quelli commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede, infatti, che l'ente non risponde dei reati commessi dai soggetti apicali se dimostra che:

1. l'organo dirigente 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;
2. 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 di controllo;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al numero 2.

Secondo l'art. 7, per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'Ente risponde, invece, solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (ma, in tale ipotesi, l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, tali obblighi si presuppongono osservati se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'ente, in ogni caso, non risponde, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2).

Sulla corretta individuazione del soggetto apicale all'interno dell'organigramma aziendale si individuano tali soggetti nelle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali).

Con riferimento, invece, alla categoria rappresentata da “*coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti posti in posizione apicale* (art. 5, 1° comma lett. b)”, è pacifico che vi rientrino innanzitutto coloro che sono inquadrati in un rapporto di lavoro subordinato ma anche i lavoratori parasubordinati ed i collaboratori esterni che lavorino prevalentemente in favore della società.

A fronte di un sistema sanzionatorio tanto rigoroso, l'art. 6 comma 1 del Decreto esclude, tuttavia, la responsabilità dell'Ente laddove, tra l'altro, lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi ed abbia altresì affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne il loro periodico aggiornamento.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2, del Decreto, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 6, comma 2-bis prevede inoltre che i Modelli:

- a) siano dotati di uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali

canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- b) siano dotati di almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) prevedano il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) all'interno del sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), prevedano sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le Linee guida di Confindustria (approvate il 7/03/2002 ed aggiornate nel marzo del 2014) individuano i passi operativi che l'ente deve compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto e per la costruzione di un modello organizzativo, ovvero:

- inventariazione delle attività, le funzioni, i processi a rischio attraverso una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo finale di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato;
- analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali con l'obiettivo finale di mappare le potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate con il criterio del punto precedente;
- valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente per renderlo tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile" e con l'obiettivo finale di descrivere in maniera documentale il sistema dei controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari. La definizione della soglia di accettabilità del rischio è collegata allo scopo di porre un limite al numero ed alla difficoltà dei meccanismi di controllo e di prevenzione; dunque il rischio è ritenuto "accettabile" quando i controlli aggiuntivi sono più onerosi della risorsa da proteggere. La soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Ricordiamo, infatti, che il Decreto riconosce all'Ente l'esimente ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa solo nel caso di "elusione fraudolenta" del Modello (art. 6, comma 1, lettera c) Decreto).

1.3 I Reati: dolsi, colposi, comuni, propri

Per quanto riguarda la tipologia di reati, nel novero dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 sono presenti sia reati dolosi che reati colposi (artt. 25 *septies* e 25 *undecies* rispettivamente in materia di sicurezza sul lavoro ed in materia di reati ambientali), occorre brevemente distinguere le due tipologie per capire le diverse interpretazioni dei termini “interesse” e “vantaggio”.

Ai sensi dell'art. 43 c.p. “*Elemento psicologico del reato*”: “*Il delitto è doloso, o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione; è colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.*”

Nei reati dolosi il dipendente o l'apicale agiscono *contra legem*, e quindi compiendo un delitto, perseguendo attraverso l'azione un vantaggio o un interesse dell'ente. Nei reati colposi l'interesse o vantaggio dell'ente dovrebbero invece essere valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato e non rispetto all'evento stesso; infatti i reati colposi (ad es. in materia di sicurezza) sono caratterizzati dalla mancanza di volontà dell'azione *contra legem* e dunque ad esempio il dipendente o l'apicale non hanno come scopo il fatto di provocare la morte o le lesioni del sottoposto. Tuttavia, la mancanza di diligenza nell'ottemperare alle regole, sempre ad esempio in materia di sicurezza, può comportare il verificarsi del delitto; l'interesse o il vantaggio dell'Ente possono essere quindi ravvisati nello scopo finale della condotta tenuta dal soggetto (ad es. risparmio di costi per la sicurezza).

In linea generale i due requisiti “interesse” e “vantaggio” devono essere tenuti distinti, in particolare l'accertamento giudiziale del requisito dell'interesse è preliminare ad ogni successiva verifica della responsabilità giuridica. Secondo la tesi soggettiva si ritengono imputabili all'ente solo le condotte consapevoli e volontarie finalizzate a favorire l'ente risultando così irrilevanti le condotte derivanti dalla semplice imperizia o sottovalutazione del rischio. Secondo la tesi oggettiva si dovrebbe di volta in volta accertare solo se la condotta che ha determinato l'evento del reato sia stata o meno determinata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente. Per i reati colposi il vantaggio per l'ente dovrebbe essere valutato oggettivamente ex post.

Il dibattito interpretativo in materia è in continua evoluzione, tuttavia, la più recente giurisprudenza tende a dare un'interpretazione (soggettiva) volta a considerare i requisiti di “vantaggio”

e “interesse” con riferimento alla condotta tenuta in violazione della regola cautelare anziché con riferimento al risultato finale.

Per cui nei reati colposi i detti requisiti sono valutati in termini di risparmio di spese o di risorse rispetto all'inosservanza degli obblighi imposti dalle norme.

Per quanto attiene invece l'elemento soggettivo, esistono i “reati comuni”, che possono cioè essere commessi indifferentemente da qualunque soggetto ed i “reati propri” riferibili a specifiche persone che rivestono una determinata qualifica (ad es. Pubblico Ufficiale), vi è dunque una stretta connessione tra il fatto compiuto e la qualità rivestita dal soggetto che lo pone in essere.

Per quanto riguarda i reati propri, può configurarsi il concorso dell'*extraneus*, ai sensi dell'art. 110 c.p., laddove il medesimo concorra nella condotta e sia consapevole della qualifica del soggetto agente (ad es. Pubblico Ufficiale).

Sotto il profilo sanzionatorio, vale precisare che per tutti i reati presi in considerazione dal Decreto, se commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria.

In relazione ad alcune tipologie di reato è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, della confisca e della pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni (pecuniarie e interdittive) possono trovare applicazione, sia pur in forma ridotta (con riguardo all'importo ed alla durata), anche in relazione alla commissione dei reati nella forma del tentativo, salvo che l'ente abbia volontariamente impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento: in tal caso l'Ente può andare immune da qualsiasi conseguenza.

Nel corso del procedimento penale il giudice può disporre, poi, con le modalità previste dal codice di procedura penale, il sequestro del prezzo o del profitto del reato, finalizzato alla confisca, che – all'esito del giudizio – sarà applicata con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente medesimo. Inoltre, ove vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta allo Stato, il

Pubblico Ministero può richiedere, in ogni stato e grado del processo, il sequestro conservativo dei beni mobili e/o immobili dell'Ente o delle somme o cose ad esso dovute.

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

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI OLIMPIA SPLENDID S.P.A.

2.1 Breve presentazione della Società

Olimpia Splendid è stata fondata nel 1956 ed oggi è un'azienda leader nel mondo della Climatizzazione, del Riscaldamento, del Trattamento dell'aria e dei Sistemi idronici. In 60 anni di storia Olimpia Splendid ha portato il suo "MADE IN ITALY" in più di 45 paesi nel mondo.

La Società ha la sua sede in Italia, a Cellatica (BS) mentre a Gualtieri (RE) si trova la sede logistica. Olimpia Splendid ha inoltre filiali in Francia, Spagna e Brasile e Cina.

In particolare, Olimpia Splendid punta all'innovazione ed al design: vanta 11 brevetti registrati grazie ai quali progetta e costruisce prodotti che coniugano estetica, tecnologia e rispetto per l'ambiente.

Dal 2009 la Società ha investito fortemente nelle energie rinnovabili con lo scopo di sviluppare una gamma completa di sistemi alimentati da fonti rinnovabili.

La Società si è dotata di un *Manuale Gestione e Qualità* UNI EN ISO 9001:2008, del *Documento di Valutazione dei Rischi* e dell'*Autorizzazione alle emissioni* di cui all'art. 272 del D.Lgs. 152/2006.

2.2 Funzione, principi ispiratori e struttura del Modello di Olimpia Splendid S.p.A.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato a sviluppare nei soggetti che direttamente o indirettamente operano nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza della rilevanza penale di taluni comportamenti e, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a favorire la prevenzione degli illeciti penali.

Al fine dell'individuazione dei principi a cui ispirarsi al fine della redazione del Modello, sono stati presi debitamente in considerazione anche i principi etici oggi sanciti dal Codice Etico che è parte integrante del Modello.

Il Codice Etico enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità cui sono chiamati tutti i soggetti con i quali la Società entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (clienti, fornitori, dipendenti e/o collaboratori, e soci nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto della Società) e si propone di fissare standard etici di riferimento cui orientare i processi decisionali aziendali.

Il Codice Etico ha come destinatari sia gli apicali sia i soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, nonché coloro i quali entrano in relazione con la società (mandatari/ procuratori, agenti, clienti, fornitori, consulenti) ai quali la Società richiede, e dai quali si attende, la condivisione dei canoni di comportamento in esso enunciati.

Per l'indicazione specifica dei principi fondamentali si rimanda al capitolo 4.1 che segue.

2.3 Approccio metodologico

In ottemperanza a quanto richiesto dall'art. 6, comma 2, lettera a) del Decreto, nonché dalle indicazioni fornite dalle Linee guida di Confindustria, l'approccio adottato dalla Società per la conduzione della fase istruttoria propedeutica alla redazione del Modello ha previsto le seguenti fasi:

Fase di mappatura rischi e controlli

Nell'ambito di tale fase è stata svolta un'approfondita indagine sulla organizzazione della Società sia interloquendo con i responsabili delle aree potenzialmente a rischio, sia attraverso l'analisi della documentazione che regola l'attività operativa (organigramma, regolamento delle funzioni e degli uffici, procedure interne, sistema di deleghe e poteri).

Per ciascuna delle aree a rischio sono state condotte puntuali analisi documentali e interviste alle figure apicali e sottoposte coinvolte nelle attività esaminate, per identificare i reati effettivamente ipotizzabili, le concrete modalità di commissione, la natura dei controlli esistenti e la loro efficacia.

La fase di rilevazione dei rischi e dei controlli ha consentito di pervenire alla ricostruzione di dettaglio delle aree aziendali "sensibili", con identificazione delle funzioni e dei soggetti coinvolti e della loro responsabilità nonché dei sistemi di controllo adottati per la mitigazione dei rischi.

Fase di valutazione rischi e controlli

Nell'ambito del processo di valutazione e gestione del rischio sono stati individuati i potenziali eventi negativi, ne sono state stimate la probabilità di accadimento e l'impatto sulla capacità della Società di raggiungere i propri risultati.

È stato necessario, a questo fine, approfondire la conoscenza di ognuno dei rischi individuati, con l'obiettivo di porre in essere le azioni mitigatrici più opportune.

Gli esiti dell'attività di analisi del rischio di reato (da aggiornarsi periodicamente) sono stati formalizzati in appositi documenti che evidenziano le aree a rischio di reato.

3. DELEGHE E POTERI

Il sistema di governo della Società converge in capo al Presidente che ha un rapporto diretto con il *Chief Executive Officer* “CEO” (Amministratore Delegato) e con il Consigliere Delegato, che ricopre il ruolo di Responsabile della divisione Commerciale e Marketing. Il CEO ha un rapporto diretto dal Responsabile Relazione Clienti, dal Responsabile Amministrazione Finanza e Controllo, dal Responsabile Operations, dal Responsabile ICT, dal Responsabile Service e dal Responsabile Acquisti, Il Consigliere Delegato ha ricevuto l’incarico allo sviluppo dei criteri ESG in azienda. È stato nominato un Direttore Generale.

Non tutti i Responsabili sono muniti di apposita procura settoriale.

Il CEO ha dunque ampie deleghe di gestione ed un ruolo attivo nella conduzione della società.

Ai fini di un’efficace prevenzione della commissione dei reati presupposto, le deleghe specifiche e procure formali devono soddisfare alcuni requisiti essenziali:

- tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto della Società dovranno essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe dovranno essere coerenti con la posizione nell’organigramma e con le responsabilità attribuite;
- ciascuna delega dovrà definire in modo specifico:
 - i poteri del delegato;
 - il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - i poteri gestionali assegnati, coerenti con gli obiettivi aziendali.

I requisiti essenziali del sistema di procure, ai fini di un’efficace prevenzione dei Reati sono:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna;
- le procedure generali descrivono i poteri conferiti e sono accompagnate da apposita comunicazione societaria che fissa l’estensione dei poteri di rappresentanza e i limiti numerici;
- gli aggiornamenti delle deleghe, dipendenti da modifiche nella struttura societaria, vengono deliberate dal C.d.A.

4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI

Tutti i Destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possono integrare una fattispecie di Reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- il Codice Etico;
- le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali e le disposizioni particolari contenute nelle parti speciali.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti e si attengono altresì alle delibere del Consiglio di Amministrazione.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative che ricevono dai soggetti posti in posizione gerarchicamente o funzionalmente superiore, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

4.1 Il Codice Etico

La Società ha adottato un Codice Etico che sancisce i principi fondamentali ed imprescindibili su cui si basa la gestione aziendale.

Di seguito viene sintetizzata la struttura del Codice che qui deve intendersi interamente richiamato:

- Principi generali: legalità, lealtà, trasparenza, imparzialità, diligenza e professionalità, correttezza, conflitto di interesse;
- Regole di comportamento;
- Violazione del Codice Etico;
- Sicurezza dei lavoratori e ambiente di lavoro;
- Disposizioni finali.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Ruolo, compiti e funzioni

Come anticipato, l'art. 6 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità per l'ente che provi, tra l'altro, che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

L'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi, per brevità, anche “OdV”) ha, quindi, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, collaboratori o organi sociali, che invece sono demandati agli organi societari (Presidente, consiglieri di amministrazione, collegio sindacale e assemblea) e alle funzioni aziendali competenti.

Compito dell'OdV è in generale quello di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte di tutti i soggetti interessati (dipendenti, collaboratori o organi sociali);
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Nello specifico, spetta all'OdV il compito di svolgere attività di verifica e controllo, ovvero di:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
- condurre ricognizioni, anche a campione, sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi agli organi societari deputati;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello.

5.2 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Per conformarsi al dettato normativo e svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV deve rispondere alle seguenti caratteristiche:

- *indipendenza e autonomia dai vertici dell'ente*: al fine di garantire l'imparzialità e la possibilità di operare, anche quando esso sia chiamato a vigilare sull'applicazione delle prescrizioni del modello al vertice societario medesimo;
- *professionalità*: concreta possibilità di azione all'OdV in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e legale;
- *continuità d'azione, stabilità e continuità*: al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento;
- *onorabilità*: i membri dell'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità.

Per soddisfare tali esigenze, e proprio a garanzia del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e della sua indipendenza, il Consiglio di Amministrazione, ha nominato un organismo collegiale i cui membri, scelti tra soggetti dotati di comprovata competenza in materia ispettiva, amministrativo-gestionale e giuridica, devono altresì possedere requisiti di professionalità e onorabilità.

In caso di revoca o comunque di cessazione del rapporto di uno dei componenti dell'OdV nel corso del mandato, il Consiglio di amministrazione provvede senza indugio alla sua sostituzione.

Ai fini della valutazione dei requisiti di autonomia e indipendenza, i componenti dell'Organismo di vigilanza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

- non dovranno rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- non dovranno svolgere funzioni operative o esecutive per conto della Società;
- non dovranno intrattenere significativi rapporti economici con la Società, con Società controllanti o da questa controllate, ad essa collegate o sottoposte a comune controllo, salvo

il preesistente rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti economici con gli amministratori muniti di deleghe;

- non dovranno far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi o del gruppo di controllo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- non dovranno risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni al capitale della Società, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo sulla Società;
- non dovranno essere stati condannati (anche con sentenza di patteggiamento), per reati presi in considerazione dal d.lgs. 231/01 ovvero per reati per i quali è prevista l'interdizione dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

L'OdV si è dotato di proprie regole di funzionamento attraverso specifico regolamento in linea con i principi considerati per la redazione del Modello e per lo svolgimento dell'attività della Società.

Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'OdV ha piena autonomia organizzativa e finanziaria.

A tal fine, all'inizio di ogni esercizio sociale, l'OdV concorda con il Consiglio di amministrazione la misura delle risorse necessarie alla sua attività. La gestione, l'utilizzazione e la destinazione di queste sono poi decise dall'OdV in modo totalmente autonomo e indipendente.

L'OdV potrà avvalersi della eventuale collaborazione di soggetti appartenenti alla Società, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche.

In casi di particolare necessità, l'OdV avrà la facoltà di avvalersi della consulenza di professionisti esterni, ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.

5.3 Flussi verso l'Organismo di Vigilanza

La Società è tenuta ad informare costantemente e tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in merito ai principali eventi relativi all'attività societaria, in particolare i Flussi informativi possono essere classificati in tre tipologie:

a) i **Flussi Informativi Specifici** che verranno richiesti dall'OdV e dovranno essere trasmessi secondo le modalità e le tempistiche indicate; l'OdV, in occasione delle proprie riunioni, invia ad alcuni Responsabili di settore/ufficio una "Tabella di Flussi" contenente l'elenco di alcune attività/eventi, specifiche per ciascun settore. Il Responsabile è invitato a compilare la detta tabella con l'indicazione degli eventi verificatisi in un determinato periodo di tempo.

b) le **Informazioni Rilevanti** che dovranno essere trasmesse “ad evento”. Di seguito viene riportato un elenco non esaustivo delle comunicazioni che la Società deve effettuare nei confronti dell’OdV:

- copia di tutti gli atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti agli Amministratori, Dipendenti, Consulenti della Società o che, comunque, coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie la Società;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati presupposto di cui al capitolo 4 ex Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell’ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- l’informativa relativa all’avvio di indagini dirette ad appurare e, eventualmente, sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l’informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
- violazioni del Codice Etico;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi rilevanti;
- le eventuali comunicazioni dei revisori riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- le operazioni straordinarie;
- le ispezioni da parte della Pubblica Autorità;
- gli infortuni gravi;
- le emissioni anomale, gli sversamenti o qualsiasi evento disfunzionale che possa arrecare nocimento all’ambiente circostante.

Resta inteso che tutti gli apicali hanno l’obbligo di inviare all’OdV gli ulteriori documenti, *report*, notizie di cui il medesimo Organismo farà richiesta a prescindere da quanto sopra elencato.

5.4 Flussi informativi interni

L'OdV relaziona semestralmente il Consiglio di amministrazione e il Collegio sindacale sullo stato di attuazione del Modello, evidenziando in particolare: le attività di verifica e di controllo compiute; l'esito di dette attività; le eventuali lacune del Modello emerse, i suggerimenti per le eventuali azioni da intraprendere. In tale occasione presenterà altresì il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuna una informativa tempestiva a detto Organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di amministrazione e dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente.

A sua volta, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, da parte dei dipendenti, degli organi Sociali e dei collaboratori in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

5.5 Sistemi di segnalazione

Il D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023 ha apportato modifiche all'art. 6 del D.Lgs. 231/01 con particolare riferimento ai Sistemi di segnalazione che la Società deve prevedere. Ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, del Decreto, in vigore dal 15 luglio 2023,

- i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

Si precisa che le disposizioni di cui al citato D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023 hanno effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Le segnalazioni possono essere inoltrate secondo le seguenti modalità:

1. **piattaforma aziendale** accessibile dal sito <https://wbx.bmsec.it/olimpiasplendid>;
2. **incontro diretto**, su richiesta esplicita della persona Segnalante. In tal caso il Responsabile delle segnalazioni si impegna a fissare un incontro entro quindici (15) giorni dalla ricezione della richiesta;
3. **lettera in busta chiusa** a mezzo posta fisica indirizzata al responsabile delle segnalazioni

Le segnalazioni anonime (prive dell'indicazione dell'identità del Segnalante) non verranno prese in considerazione.

Possono essere inoltrate le segnalazioni relative a: 1) Condotte illecite rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo; 2) Illeciti rientranti negli atti dell'Unione Europea relativi a determinati settori; 3) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (es. frodi); 4) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno (compresa: concorrenza, aiuti di Stato e violazioni fiscali); 5) Altri atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei n. 3), 4) e 5).

Ai sensi dell'art. 1 D.Lgs. 24/2023 non possono essere inoltrate segnalazioni relative a: interessi personali attenenti rapporti individuali di lavoro; violazioni già disciplinate da atti dell'Unione o nazionali (ad esempio Antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo); violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti inerenti agli aspetti di difesa.

I menzionati canali di segnalazione vengono gestiti dal Responsabile appositamente incaricato dalla Società.

Per quanto attiene la gestione delle segnalazioni e le tempistiche di riscontro nei confronti del Segnalante si rinvia a quanto previsto dalla *Procedura di gestione delle Segnalazioni* adottata dalla Società.

Relativamente al procedimento disciplinare conseguente alla violazione del Modello segnalata attraverso i menzionati canali si rinvia esplicitamente al capitolo 7 che segue.

Ai sensi dell'art. 3 D.Lgs. 24/2023 possono inoltrare le segnalazioni i seguenti soggetti: lavoratori subordinati, lavoratori autonomi e titolari di un rapporto di collaborazione, lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, liberi professionisti e i consulenti, volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

I canali di segnalazione garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione nonché il contenuto della segnalazione.

Il Segnalante è tutelato da qualsivoglia forma di ritorsione, comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto (Art. 2, comma 1, lett. m), d.lgs. 24/2023).

Segnalazioni esterne – Canale attivato da ANAC

Ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. 24/2023 l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) gestisce un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni: a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è

attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4; b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito; c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazioni pubbliche

L'art. 15 D.Lgs. 24/2023 prevede che la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica, intesa come una segnalazione tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, beneficia della protezione prevista dal decreto se: a) ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti; b) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; c) ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO NELLA SOCIETÀ

6.1 Formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, risulta necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti i destinatari. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

L'Organismo di Vigilanza supervisiona il sistema di informazione e formazione.

La diffusione del Modello è effettuata mediante corsi di formazione nei confronti di tutti i dipendenti e collaboratori.

Inoltre, la Società mette a disposizione dei Dipendenti e collaboratori:

- il testo del D.Lgs. 231/01 e delle Linee Guida di Confindustria;
- il Modello Organizzativo adottato dalla Società.

A questo fine, la Società elabora periodicamente un piano formativo. Il piano potrà coordinarsi o integrarsi con quelli previsti in materia di protezione dei dati personali, igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, antiriciclaggio, ecc. e dovrà essere portato a conoscenza del consiglio di amministrazione, cui annualmente dovrà essere riportata una relazione di sintesi circa l'esecuzione del piano stesso.

Il piano può prevedere diversi contenuti in relazione ai diversi destinatari (apicali, sottoposti, funzioni più o meno esposte a rischi, ecc.) e diverse modalità formative (aula, e-learning), purché i sistemi garantiscano l'evidenza delle attività svolte e degli esiti della formazione, stante l'obbligatorietà delle azioni di formazione.

È fatta salva la facoltà dell'OdV, occorrendo, di avvalersi di risorse esterne, con spesa a carico della Società.

L'Organismo di vigilanza promuove le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale e degli altri destinatari. Sarà, quindi, cura dell'OdV, verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative alla effettiva partecipazione ai programmi di formazione e conservarle negli appositi archivi, nonché effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

6.2 Informativa e formazione per i Collaboratori

Anche per i Collaboratori è prevista una specifica attività di diffusione relativa al Modello.

L'intervenuta adozione del presente Modello verrà loro comunicata al momento dell'instaurazione del rapporto di collaborazione, così come ogni successivo aggiornamento. I Collaboratori esterni saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione ove si attesti la integrale conoscenza dei contenuti e prescrizioni contenute nel Modello a loro applicabili e l'impegno al rispetto dello stesso.

6.3 Informativa e formazione per i Clienti ed i Fornitori

Nei confronti dei citati soggetti, inoltre, viene predisposto un piano di informazione e comunicazione, che prevede l'inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato) di conoscenza delle disposizioni del Decreto e di impegno al rispetto dello stesso (con esclusivo riferimento ai rapporti con clienti nazionali).

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

7.1 Funzioni del sistema disciplinare

Alla luce del disposto dell'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto, elemento fondamentale per l'effettività del Modello è la previsione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta da esso imposte.

La predisposizione di adeguate misure disciplinari volte a prevenire e, ove necessario, a sanzionare le eventuali violazioni delle regole di cui al presente Modello, costituisce, infatti, parte integrante e fondamentale del Modello stesso e ha lo scopo di garantirne l'effettività.

In particolare, tale sistema definisce le sanzioni e le modalità applicative da intraprendere nei confronti dei soggetti (dipendenti o terze parti) responsabili di comportamenti illeciti o di violazione delle norme contenute nei documenti di cui si compone il Modello.

Il Sistema disciplinare, individuate le possibili infrazioni, descrive le tipologie di sanzioni applicabili, differenziate in base alla categoria di appartenenza del soggetto responsabile dell'illecito, tenuto conto delle leggi vigenti che regolano i rapporti di lavoro. In particolare:

- “in primis” si fa riferimento ai diversi Contratti nazionali collettivi che disciplinano le diverse categorie di appartenenza dei lavoratori;
- Legge 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), art. 7 Sanzioni disciplinari;
- Legge 604 del 15 luglio 1966 (Norme sui licenziamenti individuali);
- Libro V Codice Civile, art. 2104 Diligenza del Prestatore di lavoro, art. 2105 Obbligo di fedeltà, art. 2106 Sanzioni disciplinari, art. 2118-2119 Licenziamento con e senza preavviso, art. 2392 Responsabilità (degli Amministratori) verso la società, art. 2407 Responsabilità (dei Sindaci), art. 2409 Denuncia al tribunale, art. 2409-sexies Responsabilità (dei controllori e delle società di revisione);

L'applicazione del sistema sanzionatorio consegue alla violazione delle disposizioni del Modello; pertanto, esso verrà attivato indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga

anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto, ovvero una violazione del Codice Etico della Società.

Il presente sistema disciplinare va ad integrare quanto già diffuso in materia da Olimpia Splendid tra i propri dipendenti attraverso una circolare interna per gli uffici amministrativi e l'esposizione nella bacheca presente in produzione per i reparti produttivi, delle *Norme relative alle infrazioni, sanzioni disciplinari e procedure di contestazione*.

7.2 Condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare costituiscono violazione del Modello tutte le condotte commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

In generale, costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nel Modello;
- b) il mancato esercizio delle funzioni di vigilanza sul funzionamento, osservanza e aggiornamento del Modello;
- c) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel Modello (Parte Speciale);
- d) la violazione degli obblighi di direzione e vigilanza;
- e) mancato tempestivo intervento per eliminare le violazioni del Modello e/o impedire la realizzazione dei reati presupposto;
- f) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure e nei protocolli di cui al Modello;
- g) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- h) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;
- i) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- j) violazione delle prescrizioni dettate in materia di Segnalazioni;

- k) la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- l) la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di *whistleblowing* conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- m) la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- n) la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Dovranno altresì essere previste sanzioni disciplinari da irrogare qualora sia stata accertata la responsabilità del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Costituisce in ogni caso illecito disciplinare, ai fini dell'applicazione delle sanzioni, ogni violazione da parte dei lavoratori subordinati della Società delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., dai CCNL di categoria e dai contratti individuali.

Per quanto attiene le sanzioni disciplinari stabilite per le infrazioni relative alla prevenzione e alla sicurezza dei luoghi di lavoro la competenza decisionale è rimessa al soggetto che possa qualificarsi come "datore di lavoro" ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 81/2008, il potere disciplinare è rimesso invece al CdA.

Alla fine del presente capitolo 7. è presente una tabella in cui viene effettuata un'elencazione esemplificativa delle condotte censurabili e delle sanzioni applicabili, differenziate a seconda della categoria di soggetti che commettono l'infrazione.

7.4 Procedimento e misure disciplinari

7.4.1 Lavoratori subordinati (non Dirigenti)

La violazione delle regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. A tali comportamenti si applicano pertanto le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari previste dal CCNL, dal Codice Civile e dallo Statuto dei Lavoratori.

In particolare, per i dipendenti, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono previsti i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal servizio (nei limiti stabiliti dal CCNL) per non più di 10 giorni;
- adibizione ad un'altra funzione aziendale;
- licenziamento per giustificato motivo o giusta causa (nei casi previsti dalla legge).

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono quelli previsti nel precedente paragrafo 7.2 *Condotte rilevanti* e dunque il mancato rispetto di quanto previsto dal Modello (ad esempio flussi verso l'OdV), delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso (indipendentemente dal fatto che esponano, o meno, la Società ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di un Reato) e del Codice Etico adottato dalla Società.

L'Organo o la funzione aziendale competente, sentito eventualmente il parere dell'OdV, valuta l'opportunità di comminare una sanzione e provvede a darne comunicazione a colui che ha commesso la violazione. Quest'ultimo ha diritto di essere sentito in contraddittorio a seguito del quale l'Organo si pronuncerà definitivamente sulla sanzione.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente; all'eventuale esistenza di altri precedenti disciplinari a carico dello stesso; all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi

il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

7.4.2 Membri del Consiglio di Amministrazione, Amministratori, Revisori, Sindaci, Membri dell'OdV

In caso di violazione del Modello da parte dei soggetti in esame il soggetto o l'organo che viene a conoscenza della violazione da parte di uno o più soggetti informa il Consiglio di Amministrazione ed i singoli soci.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito eventualmente il parere dell'OdV, valuta l'opportunità di comminare una sanzione e provvede a darne comunicazione a colui che ha commesso la violazione ed ai soci. Colui che ha commesso la violazione ha diritto di essere sentito in contraddittorio a seguito del quale il Consiglio di Amministrazione si pronuncerà definitivamente sulla sanzione impegnandosi a darne informativa alla successiva assemblea.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del soggetto, all'eventuale esistenza di altri precedenti disciplinari, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo.

Le sanzioni applicabili sono le seguenti:

- rimprovero scritto;
- sospensione della carica per un periodo di tempo che va da uno a sei mesi;
- riduzione del bonus/premio previsto dal contratto di lavoro/collaborazione;
- limitazione dei poteri/deleghe attribuite;
- revoca dell'incarico.

7.4.3 Dirigenti Apicali, Direttore Generale e Dirigenti con delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 81/2008

Le violazioni delle regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico commesse dai Dirigenti apicali, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con delega di funzioni ai sensi del d.lgs. 81/2008, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970, sono sanzionate, dal Consiglio di Amministrazione, come segue:

- il rimprovero scritto, in caso di violazioni non gravi;
- la multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione, qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità di cui al punto precedente. Detto provvedimento si applica altresì nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tali violazioni non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società;

- revoca dell'incarico;
- il licenziamento con o senza preavviso, in caso di grave violazione del Codice o del Modello a seconda se sia tale da consentire o meno la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro.

Il soggetto destinatario della sanzione ha diritto di essere sentito in contraddittorio prima della definitiva comminazione della sanzione.

Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti della Società, o in apposita lettera sottoscritta per accettazione, deve essere fatto un rinvio *per relationem* alle prescrizioni del Modello e alle sanzioni loro applicabili caso di inadempimento.

7.4.4 Collaboratori, consulenti e terze parti

Ogni violazione di quanto previsto dal Modello delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (ad esempio penali), nonché ai sensi delle norme di legge tempo per tempo vigenti.

In mancanza di specifiche previsioni sono applicabili le seguenti sanzioni:

- rimprovero scritto;
- sospensione dall'attività per un determinato periodo di tempo;
- risoluzione del contratto per giusta causa.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Chiunque venga a conoscenza di una violazione da parte di un collaboratore o di un consulente lo comunica al CdA che, sentito eventualmente il parere dell'OdV, valuta l'opportunità di comminare una sanzione e provvede a darne comunicazione al collaboratore o al consulente. Quest'ultimo ha diritto di essere sentito in contraddittorio a seguito del quale il CdA si pronuncerà definitivamente sulla sanzione.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del soggetto, all'eventuale esistenza di altri precedenti disciplinari, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti di altro soggetto i quali lavorano nell'organizzazione della Società in base a una delle tipologie contrattuali previste dal D.Lgs. 276/2003 (somministrazione di lavoro e distacco), la società somministrante o distaccante deve obbligarsi contrattualmente a far rispettare il Modello ai propri dipendenti impiegati presso la Società, con la conseguenza, in difetto, del pagamento di penali o della risoluzione del rapporto contrattuale.

Tipologie di condotta dei lavoratori subordinati	Possibili sanzioni da valutare in relazione ai Contratti Collettivi applicabili
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative ed operative;	Rimprovero scritto Multe Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad un'altra funzione aziendale Licenziamento
Inosservanza delle Modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto;	Rimprovero scritto Multe Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad un'altra funzione aziendale Licenziamento
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto;	Rimprovero scritto Multe
Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Rimprovero scritto Multe Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad un'altra funzione aziendale Licenziamento
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Licenziamento Nei casi più lievi: Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad un'altra funzione aziendale
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli;	Rimprovero scritto Multe Sospensione dal servizio e dalla retribuzione se la condotta è reiterata
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad un'altra funzione aziendale Licenziamento nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento;	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad un'altra funzione aziendale Licenziamento se reiterazione prosegue dopo precedente sanzione
Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali;	Rimprovero scritto Multe

Omessa informativa all'OdV ed alle funzioni nonché all'Organo Dirigente di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività.	Rimprovero scritto Multe
Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad un'altra funzione aziendale Licenziamento
Violazione della tutela dell'anonimato del segnalante relativamente alle segnalazioni di cui al paragrafo 5.4	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad un'altra funzione aziendale Licenziamento

Tipologie di condotta del CdA, degli Amministratori, dei sindaci, dei Revisori e dei membri dell'OdV	Possibili sanzioni
Inosservanza dei protocolli e procedimenti di formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (membri del Consiglio di Amministrazione, Amministratori Delegati) nelle attività della funzione;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie reato presupposto;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto;	Richiamo e intimazione a conformarsi
Omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione nelle ipotesi più gravi Revoca se si realizza il reato presupposto
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Revoca Sospensione nelle ipotesi particolarmente lievi
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate
Omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento;	Sospensione Revoca se la reiterazione continua dopo sospensione

Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono reiterate
Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'OdV nelle attività di competenza di soggetti apicali;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rilevano infondate	Sospensione nelle ipotesi particolarmente lievi Revoca nei casi più gravi
Violazione della tutela dell'anonimato del segnalante relativamente alle segnalazioni di cui al paragrafo 5.4	Revoca

Tipologie di condotta dei collaboratori, consulenti e terze parti	Possibili sanzioni da prevedere anche in seno ai singoli contratti
Inosservanza delle procedure e/o dei processi previsti dal Modello 231 per l'attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative ed operative;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale
Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate nel Modello per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto;	Richiamo e intimazione a conformarsi
Omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
Omissione di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli o mancata trasmissione di informazioni richieste dall'OdV;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento;	Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale
Omessa segnalazione della inosservanza ed irregolarità al Modello commesse nel rapporto in atto da qualsiasi soggetto;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se reiterate
Omessa osservanza dell'obbligo di fornire informazioni all'OdV su ogni circostanza che possa essere ritenuta a rischio reato presupposto.	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se reiterate

Tipologie di condotta del Responsabile delle Segnalazioni (Whistleblowing)	Possibili Sanzioni
Violazione della tutela dell'anonimato del segnalante relativamente alle segnalazioni	Revoca
Tipologie di condotta: violazione delle prescrizioni in materia di Segnalazioni (Whistleblowing)	Possibili Sanzioni
Commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma	Multa o Sospensione a seconda che l'atto sia stato tentato o commesso
Mancata istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa	Multa ai Consiglieri o al delegato all'istituzione del canale di segnalazione
Mancata effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute	Revoca dell'incarico se la mancata attività è dal Gestore della Segnalazione Multa se la mancata attività è del Consiglio di Amministrazione
Messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla	Multa o Sospensione a seconda che l'atto sia stato tentato o commesso
Violazione dell'obbligo di riservatezza	Revoca dell'incarico se la violazione è effettuata dal Gestore della Segnalazione. Richiamo se la violazione è effettuata dal segnalante Multa se la violazione è effettuata dai facilitatori

8. I REATI EX D.LGS. 231/2001 NELLA SOCIETA' OLIMPIA SPLENDID S.P.A.

La tabella di seguito riportata mostra le funzioni cui fanno capo i macroprocessi sensibili in relazione alle tipologie di reati rilevanti per la Società.

FUNZIONI	REATI													
	Reati contro la P.A.	Reati Societari	Riciclaggio ricettazione	Reati Informatici	Sicurezza sul lavoro	Immigrazione e condizione straniero	Diritto d' autore	Reati Ambientali	Criminalità organizzata	Contro l' industria e commercio	Falso nummario	Razzismo e Xenofobia	Reati tributari	Reato di contrabbando
Presidente	X	X		X	X		X		X	X	X	X	X	X
CdA		X	X	X	X		X		X	X		X	X	
CEO	X	X	X	X	X		X		X	X	X	X	X	X
Responsabile Marketing	X			X	X							X		
Amm., finanza e controllo	X	X	X	X	X	X	X		X			X	X	X
Acquisti	X	X	X	X	X	X	X		X	X		X	X	X
Professional	X			X	X		X					X		
Service	X			X	X		X					X		
ICT	X			X	X		X					X		
Vendite Eldom	X			X	X		X			X	X	X		X
Operations	X			X	X		X	X				X		
Relazione Clienti				X	X		X	X				X		
Sindaci – Revisori	X											X		
Logistica-Magazzino														X

I Reati che, dall'analisi effettuata, sono risultati non concretamente realizzabili nell'ambito delle attività di Olimpia Splendid S.p.A. non verranno esaminati in maniera specifica.