AUTOMOTIVE

F.M.B. SRL

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Aggiornamento n. 4 – ottobre 2025

INDICE

Premessa

PARTE GENERALE

1. Definizioni.
2. Il Decreto Legislativo 231/2001.
2.1. I Reati previsti dal Decreto.
2.2 Elementi costitutivi e presupposti di esclusione della responsabilità della persona giuridica.
3. Struttura ed elementi del Modello.
4. Destinatari del Modello.
5. Organismo di Vigilanza.
5.1. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.
6. Whistleblowing
7. Sistema sanzionatorio.
8. Diffusione del Modello.
9. Adozione del Modello e successive modifiche.
10. Introduzione alla Parte Speciale.

PARTE SPECIALE

1.Elenco dei Reati.
2. Individuazione delle Attività Sensibili.
3. Criteri generali di comportamento.

1. Reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e d'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

1.1. Tipologia di Reati.
1.2. Profili di rischio.
1.3. Presidi e protocolli.
1.4. Organismo di Vigilanza.

2. Reati Ambientali.

2.1. Tipologia di Reati.
2.2. Profili di rischio.
2.3. Presidi e protocolli.
2.4. Organismo di Vigilanza.

3. Reati societari e tributari.

3.1. Tipologie di Reato.
3.2. Profili di rischio.
3.3. Presidi e protocolli.

3.4. Organismo di Vigilanza e Sindaco Unico.

4. Reati di ricettazione, riciclaggio, auto-riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

4.1. Tipologie di Reati.

4.2. Profili di rischio.

4.3. Presidi e protocolli.

5. Reati contro la Pubblica Amministrazione o l'Autorità giudiziaria.

5.1. Tipologie di Reati.

5.2. Profili di rischio.

5.3. Presidi e protocolli.

6. Reati in materia di violazione del diritto d'autore.

6.1. Tipologia di Reati.

6.2. Profili di rischio.

6.3. Presidi e protocolli.

PREMESSA.

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "MOG" o "Modello") ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo n. 231/01 e successive modificazioni e integrazioni (di seguito anche "Decreto").

Esso è il frutto di un'attenta e costante attività di analisi condotta all'interno della struttura societaria di F.M.B. SRL (di seguito anche "FMB" o "Società"), con lo scopo di dotare la Società di un sistema integrato e coerente di regole e procedure finalizzate a prevenire e minimizzare il rischio di commissione di reati da parte di soggetti che fanno parte della compagine societaria o che agiscono per suo conto e in suo nome e, segnatamente, dei reati espressamente contemplati dal Decreto.

Contestualmente, la Società ha ritenuto doveroso procedere alla piena condivisione del Codice Etico del Gruppo OMR, il quale racchiude i principi e valori cui si ispira nell'esercizio della propria attività, provvedendone alla formale adozione. Sebbene oggetto di un documento separato, il Codice è parte integrante del presente Modello.

Il Modello costituisce, inoltre, uno strumento efficace di gestione aziendale, in funzione di creazione e protezione del valore della Società. Esso mira anche alla sensibilizzazione di tutti gli esponenti di FMB – apicali e sottoposti – al rispetto della normativa e delle procedure in essere, contribuendo a determinare una piena consapevolezza collettiva della gravità della commissione di fatti illeciti.

Attraverso l'adozione del Modello, FMB si propone, in particolare, di:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- diffondere ed affermare una cultura d'impresa improntata alla legalità e alla non discriminazione, con l'espressa riprovazione da parte di FMB di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni aziendali e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- prevedere un'efficiente e proporzionata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta da FMB;
- individuare e descrivere le attività svolte da FMB in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Modello, in tutte le sue parti costitutive, da parte di tutti coloro che operano nell'impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di commissione di reati.

FMB è un'impresa industriale con sede produttiva e legale in Pavone del Mella, Via Brescia n. 22, 25020 (BS) e sede amministrativa presso la controllante (al 100%) OMR OFFICINE MECCANICHE REZZATESI SRL, via Carlo Bonometti Rezzato, 25086 (BS), di seguito anche OMR.

A sua volta OMR è partecipata al 100% dalla capogruppo OMR HOLDING SPA (di seguito anche "OMR HOLDING" o la "Capogruppo").

Per approfondimenti, anche sotto il profilo storico ed economico, sull'ambito di operatività e sulla struttura della Società e del Gruppo OMR si rimanda al sito web www.omrautomotive.com.

PARTE GENERALE

1.1. DEFINIZIONI.

Decreto: il Decreto Legislativo 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni;
Reati: le fattispecie di reato in relazione alle quali è prevista l'operatività della disciplina di cui al D.lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli Enti;
Risk Assessment: metodologia di identificazione e analisi dei rischi presenti nell'esercizio di una determinata attività, nell'ambito della quale sono altresì individuate le criticità esistenti nel sistema di controllo interno (c.d. *gap analysis*), propedeutica alle successive attività di mitigazione del rischio;
Attività Sensibili: le attività di FMB nel cui ambito sussiste il plausibile rischio, anche potenziale, di commissione di Reati, come emerso in fase di analisi e valutazione dei rischi (*risk assessment*);
Gruppo: il gruppo di società controllate o partecipate, direttamente o indirettamente, ai sensi dell'art. 2359 c.c., da OMR HOLDING SPA e operanti nel comparto *auto-motive*;
Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa e/o funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;
Dipendenti: i soggetti aventi con FMB un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro, ivi inclusi i dirigenti;
CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dipendente pro tempore in vigore ed applicati da FMB;
Collaboratori e Consulenti: i prestatori di servizi professionali che agiscono, in autonomia operativa e con esclusione del vincolo della subordinazione, in nome e/o per conto di FMB in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;
Fornitori: i fornitori di beni, lavori e opere nonché di servizi non professionali di FMB;
Amministratori e Sindaci: i membri del Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico di FMB;
Soggetti Terzi: Collaboratori, Consulenti, Fornitori, clienti, partner commerciali e industriali di FMB e, più in generale, i soggetti che non fanno parte della Società e con i quali essa si rapporta nello svolgimento della propria attività d'impresa;
Delega: attribuzione interna di poteri connessi alla funzione, che per il loro esercizio non necessitano di procura notarile, recepita nel sistema organizzativo aziendale;
Procura: negozio giuridico unilaterale, formalizzato dinanzi ad un notaio, con cui FMB attribuisce o riceve dei poteri di rappresentanza nei confronti di terzi;
Procedure Aziendali: tutte le procedure e i protocolli operativi, organizzativi e gestionali pro tempore vigenti in FMB (o a livello di Gruppo per le attività accentrate) rilevanti ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto, in particolare là dove facenti parte di Sistemi soggetti a certificazione, che hanno lo scopo di disciplinare lo svolgimento dei processi, definendo, per ciascuna fase di essi, i ruoli, le responsabilità, la tempistica e le modalità operative di attuazione e di controllo definendo, quando necessario, anche quali materiali, apparecchiature e documenti utilizzare e le modalità di registrazione dei risultati;

Informazioni Aziendali: tutti i dati, il know-how, il contenuto di documenti ed elaborati, di qualsiasi natura, genere e su qualsiasi supporto, di proprietà, in possesso o in detenzione di FMB o riferiti o riferibili alle attività di FMB a qualsiasi titolo e in qualsiasi ambito;
Pubblica Amministrazione (anche P.A.): i dipendenti di qualsiasi ufficio, ente o governo pubblico locale, nazionale o estero, di agenzie o autorità amministrative indipendenti, di organizzazioni pubbliche internazionali (ad es. Nazioni Unite, Banca Europea degli Investimenti, Commissione Europea, Parlamento europeo, ecc.), chi ricopre cariche elettive in tali enti e organizzazioni, i candidati a cariche pubbliche, gli amministratori e i dipendenti di società a partecipazione pubblica statale, regionale o locale o di ogni altra simile organizzazione, qualsiasi soggetto che ricopra incarichi elettivi, amministrativi o giudiziari di qualsiasi ordine e grado ovvero che agisce come pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio secondo la definizione delineata dagli articoli 357 e 358 c.p.;
Interessi finanziari dell'Unione europea: tutte le entrate, le spese e i beni che sono coperti o acquisiti oppure dovuti in virtù del bilancio dell'Unione e/o dei bilanci di istituzioni, organi e organismi dell'Unione istituiti in virtù dei trattati o dei bilanci da questi direttamente o indirettamente gestiti e controllati. Pertanto, la tutela degli interessi finanziari dell'Unione riguarda non solo la gestione degli stanziamenti di bilancio, ma si estende a qualsiasi misura che incida o che possa di incidere sul suo patrimonio e su quello degli Stati membri (nella misura in cui è di interesse per le politiche dell'Unione);
Organismo di Vigilanza (anche ODV): organismo indipendente e dotato di autonomi poteri nominato dalla Società per vigilare e garantire il rispetto del Codice e l'adeguatezza Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001;
Codice Etico: il Codice etico adottato a livello di Gruppo;
Segnalazioni whistleblowing: le segnalazioni di cui all'art. 3, comma 2, lettera *b),* del D.lgs. 24/2023.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante le disposizioni normative riguardanti la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*», ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità della persona giuridica qualora determinati Reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
a) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (Soggetti apicali);
b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a), fra le quali sono compresi, oltre ai Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti e i Fornitori, là dove essi svolgano attività sotto la direzione e, soprattutto, il controllo dei Soggetti di apicali (Soggetti subordinati).

La responsabilità della persona giuridica, inoltre, è:
1) aggiuntiva e non sostitutiva rispetto alla responsabilità (penale) delle persone fisiche che hanno commesso il reato;
2) diretta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato (potendo, per es., essere riconosciuta anche nel caso in cui l'autore del reato resti ignoto).

La responsabilità dell'impresa può inoltre ricorrere anche nella forma del tentativo, vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.).

La responsabilità dell'ente, infine, può sussistere anche là dove l'apicale o il sottoposto autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio esclusivamente con riferimento alla commissione di alcune specifiche fattispecie criminose (cd. Reati–presupposto).

Quanto alle conseguenze, l'accertamento dell'illecito previsto dal Decreto espone l'ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

In particolare, l'apparato sanzionatorio predisposto dal legislatore in caso di commissione dei Reati ha il preciso intento di colpire direttamente e in modo efficace la persona giuridica con la previsione di quattro differenti tipi di sanzioni: amministrative pecuniarie (art.10), interdittive (art.13), pubblicazione della sentenza (art. 18), confisca (art.19).

La sanzione base comminata per ogni illecito amministrativo dipendente dai Reati, che costituisce - a tutt'oggi - il perno del sistema sanzionatorio del Decreto, è la sanzione pecuniaria.

Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive quali:

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

b) la sospensione o revoca di autorizzazioni o licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, o la revoca di quelli già concessi;

e) il divieto di pubblicizzazione dei beni o servizi.

In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni. Il decreto prevede peraltro la possibilità di applicazione delle sanzioni interdittive in sede cautelare quando: (i) sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato; (ii) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni (art. 15): a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

Nei confronti dell'ente, infine, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Anche per tale ipotesi è possibile il sequestro preventivo o conservativo di dette somme o di detti beni.

In caso di commissariato giudiziale, è prevista la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività.

La Società può altresì rispondere dei Reati commessi all'estero, quando una parte soltanto della condotta o dell'evento si sia verificata in Italia.

Con riferimento, invece, alle società controllanti altre società, esse possono ritenersi responsabili per il reato commesso nell'attività della controllata qualora questo sia stato commesso nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante e ferma restando la necessità di dimostrarne anche una colpa di organizzazione (sulla quale colpa, vedi infra).

2.1. I REATI PREVISTI DAL DECRETO.

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto sono riportate e aggiornate, con descrizioni esplicative ed esemplificative e relativi riferimenti giurisprudenziali, nell'elenco dei Reati allegato al presente Modello, al quale, per speditezza espositiva e pronta fruibilità, si rimanda.

2.2. ELEMENTI COSTITUTIVI E PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITA' DELLA PERSONA GIURIDICA.

Elemento costitutivo, di natura oggettiva, della responsabilità della persona giuridica è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita prevista dal Decreto (cd. reato presupposto) sia compiuta da un soggetto in posizione apicale o subordinata «*nell'interesse o a vantaggio della società*» e non «*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*».

Per rendere responsabile l'ente è sufficiente che interesse o il vantaggio sia per l'impresa anche solo parzialmente coincidente con quello di chi agisce, dovendosi escludere la responsabilità solo là dove il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse o conseguito un vantaggio esclusivamente proprio o di terzi.

I concetti di «interesse» e «vantaggio» non vanno intesi come concetto unitario, ma ciascuno con propria autonomia concettuale.

A questo proposito occorre osservare che il richiamo alla commissione del reato «nell'interesse» dell'ente (interesse che può consistere anche in un'utilità non necessariamente economica) caratterizza in senso soggettivo la condotta delittuosa (indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato) ed è dunque requisito che è verificato dal giudice "*ex ante*" rispetto alla condotta stessa.

Al contrario, il vantaggio ottenuto dall'ente attraverso il fatto illecito è elemento oggettivo che prescinde dalla volontà del reo (facendo riferimento all'oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente) ed è quindi verificato "*ex post*".

Sicché, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussiste, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa.

Il nesso di imputazione soggettivo della responsabilità degli enti è tipizzato dagli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001 e ruota intorno al concetto di colpa in organizzazione.

Ossia, l'ente è responsabile solo là dove si dimostri che non sono stati predisposti quegli accorgimenti preventivi idonei a evitare la commissione di reati del tipo di quello realizzato.

Ciò consente di affermare che l'ente risponde per un fatto proprio e non per un fatto altrui, in conformità col principio costituzionale della «personalità» della responsabilità penale (art. 27 Cost.).

Il reato presupposto commesso dalla persona fisica costituisce così soltanto il presupposto ma non l'oggetto della responsabilità dell'ente, che è appunto fondato, oltre che sugli elementi oggettivi dell'interesse e del vantaggio,

anche sull'elemento soggettivo della colpa in organizzazione, legata questa all'omissione di misure atte a impedire quel determinato tipo di reato.

La colpa in organizzazione dell'ente ha, dunque, la stessa funzione che la colpa assume nel reato commesso dalla persona fisica, cioè di elemento costitutivo del fatto tipico, rinvenibile in una condotta o in una omissione "colpevole" (ossia, rimproverabile); detta colpa è pertanto distinta dalla colpa degli autori materiali del reato.

Gli stessi articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, infatti, l'esonero dalla responsabilità per l'ente là dove esso dimostri:

- ✓ di avere adottato ed efficacemente attuato (prima della commissione del fatto) un «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati»;
- ✓ di avere istituito (prima della commissione del fatto) un Organismo di Vigilanza all'interno della società, dotato di autonomia d'iniziativa e controllo nonché con specifici obblighi di vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'efficacia del Modello nonché sul suo aggiornamento;
- ✓ che le persone che hanno commesso il Reato (in particolare i Soggetti apicali) abbiano agito eludendo «*fraudolentemente*» il Modello. La frode cui allude il Decreto non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile dimostrare l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello, richiedendosi la dimostrazione di un «aggiramento volontario» (ossia tramite una condotta ingannevole, falsificatrice o subdola delle "misure di sicurezza", idonea a forzarne l'efficacia);
- ✓ che non vi siano state omissioni o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La semplice adozione di un Modello organizzativo non basta quindi, di per sé, ad esimere una società dalla responsabilità amministrativa. È richiesta, infatti, la sua reale ed effettiva applicazione, che va monitorata dall'ODV tramite periodiche verifiche.

Nel corso degli anni, in primis ad opera della giurisprudenziale, si sono specificato i requisiti necessari perché il Modello abbia efficacia esimente. Esso deve, innanzitutto, essere costruito *ad hoc* aderendo alla specifica realtà aziendale. Per far ciò, il Modello deve:

- essere adottato e implementato attraverso una mappatura dei rischi di reato specifica, esaustiva e aggiornata, con riferimento all'evoluzione sia dell'operatività aziendale, sia dei dettati normativi (cd. *risk assesment*);
- prevedere che i componenti dell'organismo di vigilanza posseggano capacità specifiche;
- prevedere specifici protocolli diretti ad organizzare le attività aziendali a rischio al fine di prevenire la commissione di reati;
- essere affiancato da attività di formazione rivolta al personale (latamente inteso), indirizzata in particolare ai soggetti che operano in specifiche aree di rischio e ai preposti al controllo interno;
- introdurre un sistema disciplinare/sanzionatorio per il mancato rispetto (o per la mancata vigilanza circa il rispetto) delle misure indicate nel Modello, nel Codice Etico e negli specifici protocolli aziendali; sistema valido non solo verso il personale, ma anche verso soggetti terzi di cui l'ente si avvale;
- prevedere obblighi d'informazione, costante e strutturata, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, dalla quale possano emergere indici rappresentativi dello stato dei rischi, con particolare riferimento alle aree e alle attività individuate, in sede di *risk assesment,* come maggiormente esposte;
- prevedere l'effettuazione di controlli e verifiche, sia di routine che a sorpresa, nei confronti delle aree e delle attività aziendali reputate maggiormente a rischio di commissione d'illeciti;

- istituire appositi canali, in ottemperanza alle disposizioni nazionali e comunitarie in tema di whistleblowing, di segnalazione e relativa gestione di eventuali illeciti amministrativi, civili o penali commessi o che potrebbero essere commessi in ambito lavorativo, ovvero di violazioni del Codice e del Modello;
- tutelare, la riservatezza del segnalato, del segnalante e della segnalazione, assicurando che la stessa non conduca a qualsivoglia forma di ritorsione nei confronti del segnalante e di eventuali altre persone che lo hanno assistito nella segnalazione.

In sintesi, affinché si possa configurare una responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, è necessaria la compresenza dei seguenti elementi:

a) sia stato commesso un reato "presupposto", ossia un illecito penale richiamato nel Decreto o per il quale sia specificamente prevista, anche da una diversa fonte normativa, la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto medesimo;

b) il reato presupposto sia stato commesso anche nell'interesse, o a vantaggio, dell'ente;

c) l'autore del reato, o il concorrente, sia un soggetto in posizione apicale e/o un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un apicale, anche se non identificato;

d) sia provata una "colpa di organizzazione";

e) sia provato un nesso causale tra la colpa di organizzazione e il reato presupposto, sia data cioè evidenza di quali carenze organizzative abbiano reso possibile – e in che modo – la commissione del reato presupposto.

Si tratta, come ampiamente riconosciuto dalla giurisprudenza di legittimità, «di requisiti che concorrono su un piano di assoluta parità a configurare l'illecito amministrativo dell'ente».

3. STRUTTURA ED ELEMENTI DEL MODELLO.

Il presente Modello è redatto e aggiornato sulla base delle «Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo» elaborate e aggiornate da Confindustria.

Inoltre, si è fatto altresì ricorso ai «Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231» redatti dal gruppo di lavoro multidisciplinare del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDEC), dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI), del Consiglio Nazionale Forense (CNF) nonché della stessa Confindustria.

Sulla scorta di tali linee guida, il percorso per l'elaborazione iniziale e la costante implementazione del presente Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- esame e valutazione, anche per il tramite di interviste con i cd *key officer*, della struttura societaria o del Gruppo, dell'assetto organizzativo e del sistema di controllo interno, nonché delle modalità operative impiegate per i processi di maggiore rilevanza e della loro evoluzione nel tempo (*as-is analysis*);
- individuazione iniziale e, con riferimento all'evoluzione sia dell'operatività aziendale, sia dei dettati normativi, individuazione successiva delle aree potenzialmente a rischio (Attività Sensibili), ossia di quelle aree/settori aziendali ove sia plausibilmente possibile la realizzazione di comportamenti illeciti, con particolare riferimento alla plausibile realizzabilità delle fattispecie di cui al D.lgs. 231/2001;
- valutazione del sistema di controllo interno già implementato dalla Società nelle Attività Sensibili e individuazione delle eventuali misure di miglioramento in ottica preventiva (*gap analysis*);

- predisposizione/aggiornamento del sistema di controllo al fine di minimizzare i rischi insiti nello svolgimento delle Attività Sensibili attraverso l'adozione di appositi protocolli, o l'aggiornamento di quelli esistenti, nelle aree di miglioramento individuate;
- nell'individuazione delle Attività Sensibili e nella predisposizione/aggiornamento del sistema di controllo sia è operato attraverso la sintesi di due distinti fattori: la probabilità di accadimento del Reato e l'impatto dello stesso, in termini di conseguenze pregiudizievoli per l'ente e/o i terzi.

Il Modello è così costituito da una "Parte Generale" (pubblica e fruibile sia via internet sia tramite la rete intranet aziendale) e da una "Parte Speciale" (interattiva e riservata ad uso esclusivo interno alla Società tramite la rete intranet aziendale), predisposta per le specifiche tipologie di Reati previsti dal Decreto la cui commissione è ritenuta – sulla base della mappatura e del monitoraggio costante dei rischi – plausibilmente ipotizzabile in OMR in ragione del proprio oggetto sociale, dell'attività concretamente svolta e della normativa ad essa applicabile.

In esso è definito un sistema di principi e regole stabilente le linee di comportamento: (a) generali (Codice Etico e Parte Generale); (b) specifiche, articolate all'interno delle singole Parti Speciali, volte a disciplinare le attività aziendali sensibili ai "fini 231".

Come detto in sede di premessa, il Codice Etico, contenente i principi generali e i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che a qualsiasi titolo operano nel e col Gruppo OMR, costituisce parte integrante del Modello, pur avendo finalità e portata in parte differenti da questo.

Fa altresì parte integrante del Modello l'allegato elenco aggiornato e commentato dei Reati presupposto.

Parimenti, sono parti integranti del Modello, e la violazione delle regole in esse previste costituisce motivo per l'applicazione del sistema disciplinare previsto dal medesimo, le Procedure Aziendali, così come sopra definite e consultabili interattivamente nella Parte Speciale, in particolare quelle facenti parte: (i) del Sistema di Gestione per la Qualità conforme alle norme IATF 16949 certificato da ente terzo e (ii) del Sistema aziendale di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro conforme alla norma UNI EN ISO 45001 e certificato da ente terzo (iii) del Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma UNI EN ISO 14001.

Anche il sistema di deleghe di funzioni, poteri di firma e procure institorie adottato in FMB - in particolare, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia ambientale - assicurando una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni aziendali, costituisce, infine, strumento sia di prevenzione dei Reati, sia d'identificazione successiva dei soggetti eventualmente coinvolti. In quanto tale, anche esso è parte costitutiva del Modello.

Per rendere il Modello maggiormente efficace, tali documenti, unitamente agli Allegati, ne costituiscono quindi la parte prontamente variabile, poiché soggetta a continuo monitoraggio e aggiornamento da parte delle Funzioni aziendali competenti, fuori dalla procedura formale di adeguamento del Modello in senso stretto, di competenza esclusiva del CDA.

Per ciascuna materia e/o attività considerata, i principi e le regole di condotta contenuti nella Parte Speciale del presente Modello integrano e completano il contenuto precettivo degli elementi facenti parte del Modello come sopra specificati.

Per ciascuna materia e/o attività considerata, in caso di difformità, i principi e le regole di condotta contenuti nella Parte Speciale del presente Modello prevalgono sul contenuto precettivo degli altri elementi facenti parte del Modello sopra specificati.

4. DESTINATARI DEL MODELLO.

Le regole contenute nel Modello si applicano ai Dipendenti, agli Amministratori e al Sindaco Unico, a chi svolge, anche in via di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, agli amministratori e ai dipendenti delle altre società del Gruppo OMR che svolgono un servizio in nome, per conto o nell'interesse di FMB là dove la loro società di appartenenza sia priva di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01, ai componenti dell'ODV nonché, sulla base di specifiche clausole contrattuali e/o disposizioni del Modello, ai Soggetti Terzi (tutti, di seguito, i "Destinatari del Modello").

Il Modello contiene un articolato sistema di comunicazione, informazione e formazione, tarato a seconda dei vari Destinatari, al fine di consentire la conoscibilità del Modello e del Codice Etico.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA.

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito anche CDA) istituisce l'Organismo di Vigilanza, che deve possedere i seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1 lettera b), del Decreto, l'Organismo è dotato di «*autonomi poteri d'iniziativa e controllo*» e può accedere a tutte le informazioni e a tutta la documentazione aziendale, fermi restando i limiti in materia di tutela della privacy e di whistleblowing.

Ai Dipendenti è fatto obbligo di prestare la massima collaborazione all'ODV nell'esercizio dei propri poteri d'iniziativa e controllo esplicati all'interno della Società.

A garanzia della propria autonomia e indipendenza l'ODV gode d'autonomia patrimoniale, essendo dotato di adeguato budget, deliberato e ripristinato dal CDA, eventualmente anche su richiesta dello stesso ODV, da utilizzare per l'assolvimento delle proprie funzioni.

All'ODV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri d'intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività di OMR.

b) Professionalità.

L'ODV deve essere professionalmente qualificato.

L'ODV, in particolare, deve essere composto da soggetti che garantiscano all'organismo il possesso di specifiche e sperimentate capacità professionali di natura giuridica, di *risk management* e *compliance* aziendale, nonché in materia ambientale e di salute e sicurezza sui luoghi lavoro.

A tal fine, l'ODV si può avvalere anche di competenze tecniche esterne, attingendo dal proprio budget, o interne al Gruppo.

c) Continuità di azione.

L'ODV deve esercitare con continuità le proprie prerogative, al fine di vigilare costantemente sull'attuazione e l'implementazione del Modello, per garantirne nel tempo l'osservanza, l'efficacia e l'adeguatezza, predisponendo/proponendo tutti gli aggiornamenti necessari in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, di significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa nonché in presenza di novità e/o modifiche normative impattanti sulla gestione aziendale.

In particolare, l'ODV ha il compito di:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello nel tempo anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le Procedure Aziendali previste dal Modello stesso, formulando, ove necessario, proposte per eventuali aggiornamenti e/o adeguamenti;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- promuovere l'attivazione di eventuali provvedimenti disciplinari in casi di documentata violazione delle leggi, delle regole indicate o richiamate dal Modello, delle Procedure Aziendali, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico.

5.1. REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base dei criteri stabiliti dal presente Modello, nomina e revoca l'Organismo di Vigilanza e il suo Presidente, determinandone (per i membri non appartenenti al Gruppo OMR) i relativi compensi. Tali compensi possono essere definiti a livello di Gruppo.

Possono far parte dell'ODV sia membri esterni che interni al Gruppo OMR. Il Presidente deve essere un professionista esterno al Gruppo.

In ogni caso, non può essere eletto membro dell'ODV e, se nominato, decade immediatamente, chi:

- si trova in una delle cause d'ineleggibilità e decadenza di cui all'art. 2382 c.c.;
- è sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D.lgs. 6 settembre 2011, n. 159, e successive modifiche ed integrazioni, salvo gli effetti della riabilitazione;
- è stato condannato con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione: (i) a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria e assicurata e dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento; (ii) alla reclusione, per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice civile; (iii) alla reclusione, per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica; (iv) alla reclusione, per un tempo non inferiore ad un anno e sei mesi, per un qualunque altro delitto non colposo.

I membri dell'ODV rilasciano dichiarazione attestante l'insussistenza delle condizioni di cui sopra.

La revoca dei singoli membri può essere disposta, in qualsiasi momento, per giusta causa e, in particolare, nel caso di grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti dal Modello, ovvero a seguito di risoluzione del rapporto di dipendenza con la Società o col Gruppo OMR.

L'assenza ingiustificata di un membro, nel corso dell'anno solare, a tre riunioni ne comporta l'automatica decadenza.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'ODV, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione, nella prima riunione utile. Nel frattempo, l'ODV garantisce comunque la propria continuità d'azione.

L'ODV è composto da tre membri. Al Presidente possono essere delegate specifiche funzioni.

I membri dell'ODV durano in carica tre anni e possono essere rinominati. I membri dell'ODV restano in ogni caso in carica sino alla nomina dei nuovi componenti.

I membri dell'ODV, nonché i soggetti dei quali l'ODV a qualsiasi titolo si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al CDA.

L'ODV si riunisce almeno quattro volte all'anno e comunque ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente o da due dei suoi membri. L'ODV si riunisce almeno una volta l'anno congiuntamente con il Sindaco Unico.

Le riunioni possono essere tenute anche in tele o video conferenza.

La convocazione è predisposta dal Presidente e inviata a mezzo posta elettronica o sms o WhatsApp, almeno tre giorni lavorativi prima della data stabilità per la riunione. In casi di urgenza, tali termini sono ridotti a un giorno. Nella riunione può essere direttamente fissata la data della riunione successiva. Per i presenti, tale determinazione sostituisce la convocazione.

Le riunioni dell'ODV sono valide con la presenza di almeno due dei suoi membri, purché uno dei due presenti sia il Presidente. Nelle eventuali votazioni, in caso di parità, prevale il voto del Presidente.

La riunione dell'ODV è in ogni caso valida anche senza convocazione là dove siano presenti tutti i componenti.

Di ogni riunione è redatto verbale, conservato riservatamente a cura dello stesso ODV.

L'ODV invia (fatte salve eventuali parti coperte da *omissis* là dove ritenuto necessario) il verbale di seduta all'Amministratore delegato, al Sindaco Unico e, eventualmente anche in stralcio o in forma riassuntiva, ai soggetti che l'Organismo di volta in volta ritiene debbano essere interessati dal contenuto del verbale medesimo.

L'ODV, annualmente, relaziona al CDA sull'attività svolta, col rendiconto delle spese eventualmente sostenute attingendo dal proprio budget.

Flussi informativi.

Deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione e alle segnalazioni prescritte nel Modello, ogni informazione attinente all'attuazione e all'implementazione del Modello.

In particolare, fatto salvo quanto specificamente previsto in materia di whistleblowing e nella Parte Speciale, devono essere prontamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo mail **odvfmb@omrautomotive.it** le informazioni concernenti:

- provvedimenti, ispezioni e ogni altro atto o fatto riguardante organi di polizia giudiziaria, o di qualsiasi altra autorità amministrativa o tributaria (ATS, GdF, Polizia Giudiziaria, Agenzia delle Entrate, INAIL etc.), dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o accertamenti, per violazione di leggi, regolamenti o di ogni qualsivoglia altro atto ammnistrativo;
- richieste di assistenza legale inoltrate da Amministratori e Sindaci e da Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per reati previsti dal Decreto;
- procedimenti disciplinari intrapresi per violazione del Modello o del Codice Etico;
- esiti degli audit interni o condotti dalle società di certificazione, in particolare in materia di salute, sicurezza e ambiente (HSE);
- violazioni o tentativi di violazione del sistema IT o dei dati personali di cui FMB o il Gruppo OMR è titolare.

La reiterata violazione dei sopra elencati obblighi informativi costituisce motivo per l'applicazione del sistema disciplinare previsto dal presente Modello.

6. WHISTLEBLOWING

Visto il disposto di cui all'art. 3, comma 2, lettera *b),* del D.lgs. 24/2023 e ferma restando la possibilità di rivolgersi direttamente all'Autorità competente, FMB, richiede ai Destinatari del Modello – anche nel caso in cui il loro rapporto contrattuale con la Società sia cessato o sia in una fase precontrattuale – qualora ne siano venuti a conoscenza nell'esercizio della loro attività lavorativa o professionale con FMB, di segnalare quanto segue (e da qui in avanti riassunte quali segnalazioni whistleblowing):

1) ogni violazione o il fondato sospetto di ogni violazione commessa, o che, in presenza di elementi concreti precisi e concordanti, potrebbe essere commessa, in violazione del Codice Etico, delle regole contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali in esso richiamate;

2) ogni condotta od omissione o il fondato sospetto di ogni condotta od omissione configurante o che, in presenza di elementi concreti precisi e concordanti, potrebbe configurare un Reato inserito nell'elenco dei Reati presupposto allegato al presente Modello;

3) ogni eventuale violazione o il fondato sospetto di ogni eventuale violazione delle disposizioni richiamate dall'art. 2, comma 1, lettera *b),* numeri 3), 4), 5) e 6) del D.lgs. 24/2023[1].

Al riguardo, FMB ha attivi i sottoindicati canali di segnalazione, i quali garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione:

A) canale segnalazione scritta tramite il seguente applicativo web dedicato: www.omrautomotive.it/segnalazioni;

B) canale segnalazione orale tramite casella vocale registrata al seguente numero dedicato: +393404256608.

La gestione di tali canali è accentrata a livello di Gruppo e affidata ad un soggetto terzo e autonomo rispetto alla Società e al Gruppo individuato nel Presidente in carica dell'ODV di OMR SRL (di seguito anche "gestore delle segnalazioni").

Colui che intende effettuare una segnalazione (di seguito "il segnalante") deve indicare: (i) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; (ii) la descrizione del fatto e le modalità con cui se ne è venuti a conoscenza; (iii) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Ove possibile, si richiede altresì di allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Là dove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale da questi scelto o anche di persona, ove il

---

[1] Ossia: 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Al segnalante è rilasciato avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

Il gestore delle segnalazioni garantirà interlocuzioni col segnalante con la possibilità di richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni,

FMB assicura e garantisce che la segnalazione whistleblowing o la denuncia all'Autorità giudiziaria competente non condurrà a qualsivoglia forma di ritorsione, anche solo tentata o minacciata, nei confronti del segnalante e di eventuali altre persone che lo hanno assistito nella segnalazione.

Le segnalazioni, inoltre, non potranno essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito. L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non potranno essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

FMB NON considera segnalazioni whistleblowing le segnalazioni anonime, quelle palesemente prive di fondamento per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, quelle con contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero corredate da documentazione non appropriata o inconferente nonché quelle che sono già totalmente di dominio pubblico o acquisite solo sola base d'indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Non sono del pari considerate segnalazioni whistleblowing le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Sono quindi, escluse, a titolo esemplificativo, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici.

Per la classificazione delle segnalazioni pervenute il gestore delle segnalazioni si atterrà, oltre che ai criteri sopra descritti anche ai criteri di cui al Punto 1 della Parte Seconda delle Linee Guida approvate dall'ANAC-Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Al fine di stabilire l'esistenza dei requisiti di segnalazione whistleblowing, il gestore delle segnalazioni, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato, può, tramite l'ODV della Società, acquisire atti e documenti o coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste.

Tutte le attività di verifica devono in ogni caso rispettare le specifiche norme di settore e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata. Le attività istruttorie dovranno essere altresì espletate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Le segnalazioni, sulla base di adeguata motivazione, classificate come non whistleblowing, in quanto prive dei necessari requisiti oggettivi o soggettivi, sono comunque conservate e archiviate a cura del gestore delle segnalazioni per tre anni.

La segnalazione motivatamente considerata whistleblowing è trasmessa riservatamente dal gestore delle segnalazioni: (i) all'ODV nei casi sopra elencati ai punti 1) e 2); (ii) all'Amministratore Delegato nei rimanenti casi di cui al punto 3).

Il gestore delle segnalazioni, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, fornisce al segnalante riscontro circa lo stato di avanzamento dell'istruttoria ovvero il seguito dato o che si intende dare alla segnalazione.

Non spetta in ogni caso al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti eventualmente dalla Società e oggetto di segnalazione.

OMR segnala che la vigente normativa consente di effettuare segnalazioni, anche tramite canale esterno, all'ANAC solo se il canale interno non è attivo o è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni, ovvero se il segnalante: (i) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito, (ii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, o che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione, (iii) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Sempre in base alla normativa vigente il segnalate può effettuare una segnalazione consistente nella divulgazione pubblica[2] là dove egli abbia effettuato una segnalazione interna riguardante i casi di cui al punto 1) di cui non abbia avuto riscontro nei termini previsti e abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non abbia fornito riscontro.

OMR segnala altresì che l'accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa, può comportare, se Dipendente, interventi disciplinari fino al licenziamento ai sensi delle norme applicabili e dei contratti collettivi di lavoro. Nel caso di Terzi, può comportare l'interruzione del rapporto con FMB e la richiesta di risarcimento dei danni.

7. SISTEMA SANZIONATORIO

Principi generali.

Secondo quanto disposto dal D.lgs. 231/2001, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello costituisce una condizione necessaria per un'efficace attuazione del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari di seguito descritte prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale, civile o amministrativo avente ad oggetto le medesime condotte contestate in via disciplinare.

Sanzioni per i Dipendenti.

L'inosservanza delle leggi, delle regole indicate o richiamate dal Modello, delle Procedure Aziendali, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, da parte del personale dipendente che non rivesta la qualifica di dirigente, può dar luogo – secondo la gravità dell'infrazione e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970 e del vigente CCNL per il Metalmeccanico – all'irrogazione delle sanzioni disciplinari:

---

[2] Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino ad un importo pari a tre ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Al medesimo regime sanzionatorio soggiace chi viola le misure di tutela della riservatezza del nominativo del segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella segnalazione di cui al precedente articolo 6.

Nella scelta della tipologia e dell'entità delle richiamate sanzioni si fa in ogni caso riferimento al grado di negligenza, imprudenza o imperizia in funzione alla prevedibilità dell'evento, alla posizione funzionale e alle responsabilità delle persone coinvolte nei fatti nonché alla gravità degli stessi.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Particolare rigore sarà osservato nei casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite di funzioni di controllo, vigilanza, sorveglianza.

Sanzioni per i soggetti apicali.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle leggi, delle regole indicate o richiamate dal Modello, delle Procedure Aziendali, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, la Società applica le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL di categoria applicabile, ivi comprese la revoca delle procure eventualmente conferite e, ove possibile, l'assegnazione a diverso incarico.

Qualora la violazione sia di tale rilevanza da recidere il legame fiduciario con la Società, si procede al licenziamento, anche senza preavviso nei casi più gravi.

Al medesimo regime sanzionatorio soggiace il dirigente che viola le misure di tutela della riservatezza del nominativo del segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella segnalazione di cui al precedente articolo 6.

Le valutazioni circa le sanzioni applicabili sono operate tenuto conto, oltre che del livello di responsabilità e dell'intenzionalità e gravità della condotta, anche della peculiarità del rapporto di lavoro, caratterizzato da rapporto fiduciario, dalla mancanza di un sistema di sanzioni conservative, dal grado di professionalità e disponibilità necessitata per l'attuazione degli obiettivi aziendali.

Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e membri dell'ODV.

Quando la violazione delle leggi, delle regole indicate o richiamate dal Modello, delle Procedure Aziendali, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, è compiuta da Amministratori il Consiglio di Amministrazione e/o l'Assemblea adottano nei confronti dei responsabili le iniziative ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile

Là dove dette violazioni sono compiute dal Sindaco Unico o da membri dell'ODV, il Consiglio di Amministrazione adotta nei confronti dei responsabili le iniziative ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile.

Al medesimo regime sanzionatorio soggiacciono i soggetti di cui sopra in caso di violazione delle misure di tutela della riservatezza del nominativo del segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella segnalazione di cui al precedente articolo 6.

Misure nei confronti dei Soggetti Terzi.

Nei confronti dei Soggetti Terzi che realizzino comportamenti in contrasto col Codice Etico e/o con specifici obblighi previsti dal Modello, si potrà dar luogo all'applicazione delle relative misure sanzionatorie così come previste nei singoli contratti, ferma restando la richiesta di ulteriori risarcimenti.

8. DIFFUSIONE DEL MODELLO.

Ai fini dell'efficacia del Modello, FMB ne garantisce una costante e aggiornata conoscenza e divulgazione con differenti modalità e grado di approfondimento in relazione al ruolo ricoperto e alle funzioni svolte dai soggetti Destinatari.

Ai medesimi fini OMR predispone comunque per i Dipendenti un'adeguata opera di formazione, modulata in base alla qualifica, alle funzioni concretamente svolte e al livello di rischio dell'area in cui essi operano.

A tutti i Dipendenti è consegnato, con richiesta di dichiarazione di ricevimento, un pacchetto informativo contenente il Codice Etico e una descrizione sintetica del Modello adottato.

Il Modello e il Codice Etico sono integralmente pubblicati e liberamente fruibili nella rete intranet aziendale nonché sul sito web del Gruppo OMR www.omrautomotive.com (sul sito web per quanto riguarda il Modello, limitatamente alla sola Parte Generale).

9. ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE.

Il Consiglio di Amministrazione di FMB, salvo quanto di seguito previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modifica del Modello.

Al fine di garantire la costante efficacia e adeguatezza operativa dell'intero sistema di prevenzione adottato, le Procedure Aziendali, ancorché facenti parte del Modello, così come specificato nel paragrafo 3 della presente Parte generale, sono adottate e modificate dalla Società sulla base della ripartizione delle funzioni e delle competenze pro tempore vigente.

Le Funzioni aziendali adeguano tempestivamente le procedure di propria competenza là dove siano individuate, ovvero segnalate dall'ODV, criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei Reati e di ogni altro comportamento illecito.

Il CDA, d'iniziativa o su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, adegua il Modello qualora siano individuate criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei Reati e di ogni altro comportamento illecito.

Le modifiche del Modello necessitate; da mero aggiornamento normativo, da mero aggiornamento o modifica delle modalità interattive di raggiungimento delle Procedure Aziendali di cui alle Parti Speciali, da mero cambiamento di nomenclatura o redazionale/grafico ovvero da circostanze che in ogni caso non ne comportino la revisione

sostanziale attesa l'invarianza dei gradi di rischio di commissione dei Reati presenti nella Società, possono essere adottate dall'Amministratore Delegato, d'iniziativa o su richiesta dell'ODV.

È parimenti di competenza dell'Amministratore Delegato l'aggiornamento, anche su indicazione dell'ODV, dell'elenco dei Reati allegato al Modello, là dove detto aggiornamento non necessiti anche un adeguamento del Modello.

Delle avvenute modifiche/aggiornamenti deve comunque essere informato l'ODV.

10. INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE.

La successiva Parte Speciale (interattiva e riservata ad uso esclusivo interno alla Società) prende in considerazione, prevedendo specifici criteri di comportamento, sistematizzati nell'ambito del corredo procedurale in vigore, i Reati che, a valle della fase d'individuazione delle Attività Sensibili e di mappatura del rischio e tenuto conto dell'oggetto sociale, dell'attività svolta in concreto dalla Società e della normativa – nazionale e comunitaria – ad essa effettivamente applicabile, potrebbero essere plausibilmente commessi nell'esercizio dell'impresa e per i quali è, quindi, necessaria l'adozione di adeguate misure di prevenzione e di relativo monitoraggio e controllo.

Tra le Attività Sensibili sono state considerate anche quelle che possono avere un rilievo solo indiretto per la commissione di Reati, risultando meramente prodromiche alla realizzazione di quelle condotte formalmente previste nelle singole fattispecie incriminatrici.

Nell'individuazione dei Reati plausibilmente configurabili nell'esercizio delle Attività Sensibili si è altresì considerato la loro possibile configurabilità in forma associativa, stante la presenza dell'art. 416 c.p. (Associazione per delinquere) nel perimetro di applicazione del Decreto.

Con riferimento alla normativa applicabile a FMB e dalla cui applicabilità potrebbe discendere l'astratta configurabilità di taluni Reati, allo stato, la Società – al pari della controllante – è a capitale interamente privato, non ha titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del T.U. di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF). Esse non sono inoltre sottoposte a vigilanza ai sensi del T.U. di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (TUB), né ai sensi del citato TUF, né ai sensi della legge 12 agosto 1982, n. 576 (vigilanza IVASS – Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni), o del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 (vigilanza COVIP – Commissione di vigilanza sui fondi pensione), né, infine, rientrano fra i soggetti di cui al comma 1 dell'art. 174-sexies della L. 633/1941 (in tema cybersecurity).

Per FMB non sono quindi configurabili i Reati che presuppongono tali situazioni di fatto ovvero l'applicabilità di tali disposizioni normative.