



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
ai sensi del d.lgs. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

**SOMMARIO**

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
1. Omnia Technologies.....	3
2. Il sistema di gestione dei rischi di Omnia Technologies .....	4
3. Il sistema di gestione dei rischi-reato di Omnia Technologies .....	4
<b>IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI OMNIA TECHNOLOGIES .....</b>	<b>5</b>
4. La responsabilità ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 .....	5
5. I Reati.....	6
6. L'adozione del "modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa .....	7
7. Destinatari.....	8
8. Adozione e aggiornamento.....	8
9. Informazione e formazione.....	9
10. Ruoli e responsabilità nell'attuazione.....	9
11. Struttura e contenuti.....	10
12. Principi generali di controllo .....	10
13. Presidi di controllo specifici .....	10
14. Deroghe .....	11
<b>WHISTLEBLOWING .....</b>	<b>11</b>
<b>SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>11</b>
15. Disposizioni generali.....	11
16. Condotte rilevanti .....	12
17. Misure applicabili.....	12
18. Misure nei confronti dei dipendenti, compresi i dirigenti .....	12
19. Misure nei confronti degli organi sociali e dell'Odv .....	14
20. Misure nei confronti di soggetti terzi.....	14
21. Disposizioni procedurali .....	14
<b>ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>14</b>
22. Costituzione e dotazione .....	14
23. Composizione e requisiti .....	14
24. Cause di ineleggibilità e decadenza .....	15
25. Compiti e poteri.....	15
26. Durata in carica e cessazione dell'incarico .....	16
27. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza .....	16
28. Coordinamento con altri organi di controllo .....	17

## PREMESSA

### 1. Omnia Technologies

Omnia Technologies Spa, con delibera del CdA 11/04/2024, esercita attività di direzione e coordinamento (art. 2497 del Codice Civile) su tutte le consociate del Gruppo Omnia Technologies, divenendo di fatto la subholding operativa di Omnia Technologies SpA e quindi la Capogruppo.

La Capogruppo garantisce l'azione di direzione e coordinamento e assicura il presidio di governance integrato (centralizzato) e sinergico dell'attività del Gruppo attraverso il seguente schema piramidale:

- **Consiglio di Amministrazione**, è l'organo investito dei più ampi poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione. È responsabile, infatti, della definizione dell'indirizzo di gestione aziendale e ne valuta l'andamento. Inoltre, definisce le linee guida d'indirizzo strategico e valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo. I meccanismi di nomina e sostituzione del Consiglio di Amministrazione sono contenuti nello Statuto. Il CdA è affiancato, in regime di autonominazione e indipendenza, dal Collegio Sindacale, dalla Società di Revisione, dall'Organismo di Vigilanza (D.Lgs. 231/01);
- **Collegio Sindacale**, vigila sull'osservanza della legge, dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- **Società di Revisione**
- **Organismo di Vigilanza**, si riunisce periodicamente e svolge la propria attività sulla base dei compiti assegnatigli dal Modello di Organizzazione Gestione (D. Lgs. 231/01) e dal relativo Regolamento, con l'obiettivo di vigilare sul funzionamento del Modello e di provvedere al suo aggiornamento;
- **Group CEO**
- **Direzioni Corporate strategiche** (Finance, Procurement, Commercial, Marketing, People & Organization, Legal, Compliance, Operations, Digital & ICT) e relative **Funzioni operative**;
- **Divisioni** presidiate ognuna da un **MD Divisionale**, a loro volta supportati da presidi specialistici delle Direzioni Corporate (Controlling, Engineering/R&D, Operations, Commercial/After Sales, HSE, ecc) al fine di estendere e garantire il presidio specialistico di corporate governance anche all'interno delle Divisioni;
- **Business Unit**, rappresentano i centri tecnico-commerciali omogenei, responsabili dell'andamento economico;
- **Legal Entities**, gestite da un **MD** e da **Funzioni locali**.

Il **Contratto di Servizi Intercompany** garantisce ulteriore coordinamento funzionale e operativo e conferma l'unicità del sistema di governo dei processi e delle policies aziendali, favorendo la diffusione dei valori e della cultura aziendale.

Infine, a garanzia di un continuo monitoraggio sull'andamento operativo delle singole consociate è stato istituito un sistema di specifica reportistica in tema di HSE, Human Resource, Compliance, Operations, Finance, Commercial pipeline e After Sales che viene analizzato mensilmente nel corso di specifiche Business Review per ogni singola legal entity.

Sono inoltre attivi i seguenti Comitati a supporto della azione di governance del Group CEO:

- **Executive Committee**, composto dal Group CEO e dai Direttori Corporate a suo diretto riporto e gli MD delle Divisioni, ha il compito di proporre e valutare i progetti di sviluppo strategico, nonché le proposte di revisione degli obiettivi, monitorandone i progressi a livello di Gruppo;

- **Executive Board**, composto dal Group CEO, Group CFO, Group CCO, Group Operations e degli MD delle Divisioni, ha il compito di monitorare l'andamento degli ambiti Finance, Operations, Sales/After Sales a livello di Gruppo;
- **Sustainability Committee**, composto dai Responsabili di tutte le Direzioni Corporate, dagli MD delle Divisioni e dal Sustainability Manager, svolge funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Group CEO e dell'Executive Committee in materia di sostenibilità (processi e iniziative mirate a garantire l'impegno della Società per lo sviluppo sostenibile negli ambiti di transizione ecologica/energetica, innovazione, tecnologica e ambiente nonché sui temi di benessere e sicurezza delle persone e delle comunità, diversità, equità e inclusione);
- **Leadership Meeting**, composto dai membri dell'Executive Committee e da un gruppo manageriale intercompany e interdivisionale, ha il compito di condividere, aggiornare e allineare la leadership sulla visione, sui progressi dei progetti chiave del Gruppo, su tendenze di mercato e panorama competitivo, promuovere la collaborazione, facilitare il processo decisionale e fornire un momento di confronto sugli aspetti che guidano la crescita del Gruppo.

Tale sistema di Governance ha il compito di assicurare i seguenti obiettivi:

- coordinamento e monitoraggio sul modello di azione comune per garantire un'evoluzione coerente con la strategia aziendale,
- massimizzare le sinergie all'interno delle Divisioni in relazione a sviluppo prodotti, ingegneria, produzione e servizio al cliente,
- aumentare e migliorare l'attività cross selling infragruppo.

## 2. Il sistema di gestione dei rischi di Omnia Technologies

Al fine di tutelare il patrimonio e la reputazione aziendale nell'interesse dei propri stakeholder e di perseguire il successo sostenibile, Omnia Technologies gestisce i rischi connessi all'attività d'impresa con l'obiettivo di ridurli entro un livello di *rischio accettabile*.

Nell'ambito di una corretta ed efficace gestione dei rischi, Omnia Technologies adotta un approccio di *prevenzione* del rischio e di *reazione* in caso di sua concretizzazione.

I rischi aziendali di Omnia Technologies possono essere di varia natura e connessi a diverse attività. Per evitare duplicazioni e sovrapposizioni di ruoli e disposizioni, causa di possibili disfunzioni, Omnia Technologies promuove una *gestione dei rischi integrata*, tra sottosistemi aziendali e a livello di Gruppo, mediante la previsione di procedure e presidi comuni e di meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i diversi soggetti interessati.

## 3. Il sistema di gestione dei rischi-reato di Omnia Technologies

Il rischio di non conformità normativa, in particolare quello di violazione della legge penale, rappresenta solo una specie dei rischi di Omnia Technologies, che la espone al pericolo di sanzioni che possono minare la reputazione e la continuità aziendale. Il d.lgs. 231/2001, infatti, affianca alla responsabilità penale della persona fisica la *responsabilità amministrativa da reato dell'ente*, assoggettabile a sanzioni interdittive e pecuniarie qualora, non essendosi preventivamente dotato di un'organizzazione idonea a prevenire la realizzazione di determinate condotte illecite, abbia avuto interesse o tratto vantaggio da un reato commesso da un soggetto appartenente alla sua struttura organizzativa.

Con l'adozione di un proprio *Codice etico*, contenente principi etici e norme di condotta che sovrintendono tutte le attività aziendali, Omnia Technologies intende contribuire alla prevenzione

del rischio di commissione di illeciti anche mediante la promozione di comportamenti virtuosi che favoriscano la cultura della legalità.

Con l'adozione del presente *Modello di organizzazione, gestione e controllo* ("Modello"), conforme alle prescrizioni di cui al d.lgs. 231/2001, Omnia Technologies istituisce misure organizzative e regole di comportamento dirette a prevenire il rischio di commissione di illeciti nell'ambito delle attività aziendali e a intercettare tempestivamente eventuali irregolarità così da essere in grado di intervenire per porvi rimedio.

## **IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI OMNIA TECHNOLOGIES**

### **4. La responsabilità ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001**

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a 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 anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

L'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 sancisce la responsabilità della Società qualora determinati reati (reati c.d. presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- (a) da persone "apicali", ossia persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- (b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (tra cui tutti i dipendenti non dirigenti e anche le Terze Parti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati c.d. presupposto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità "amministrativa" dell'ente.

Tale disciplina mira dunque a coinvolgere gli enti nella punizione di taluni reati commessi nel loro interesse (nell'ottica della politica d'impresa adottata) o a loro vantaggio (al fine di conseguire un beneficio patrimoniale dalla commissione del Reato). Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità 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.

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

Inoltre, le fattispecie incriminatrici previste dal Decreto, quand'anche integrate solo allo stadio del tentativo, generano per la Società la responsabilità prevista dal Decreto. In particolare, l'art. 26,

comma 1 del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui la Società, ai sensi dell'articolo 26 *"impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento"*.

## 5. I Reati

La tipologia dei reati c.d. presupposto è molto ampia e include le seguenti fattispecie:

- (i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001);
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- (iii) delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del D. Lgs. 231/2001);
- (iv) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- (v) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis1* del D. Lgs. 231/2001);
- (vi) reati societari (art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001);
- (vii) corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 *ter*, comma 2, par. s) *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- (viii) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del D. Lgs. 231/2001);
- (ix) reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1 del D. Lgs. 231/2001);
- (x) reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinqies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xi) reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xii) reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (xiii) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xiv) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xvi) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25 *decies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xvii) reati ambientali (art. 25 *undecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xviii) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xix) delitti di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xx) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del D. Lgs. 231/2001);

- (xxi) reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xxii) reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xxiii) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del D.Lgs. n. 231/2001);
- (xxiv) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevices* del D.Lgs. n. 231/2001).

All'esito dell'attività di *risk assessment* è emerso che il rischio relativo alle seguenti categorie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001 è stato valutato come non concretamente ipotizzabile per la Omnia Technologies:

- a) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 D. Lgs. 231/2001);
- b) reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del D. Lgs 231/2001);
- c) delitti di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- d) reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* ex D. Lgs. 231/2001);
- e) reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- f) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del D.Lgs. n. 231/2001);
- g) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevices* del D.Lgs. n. 231/2001).

#### **6. L'adozione del "modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa**

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora la Società dimostri:

- (a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- (c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;
- (d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che il modello di organizzazione e controllo – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati – debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati (c.d. Attività Sensibili);
2. prevedere, o fare rinvio a specifici protocolli che regolino la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai Reati da prevenire;

3. individuare le risorse finanziarie idonee ad implementare un sistema di organizzazione tale da prevenire la commissione dei Reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
6. prevedere uno o più canali che consentano ai Dipendenti della Società di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di violazioni del presente modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali dovranno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le attività di gestione della segnalazione;
7. prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
8. prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
9. prevedere nel sistema disciplinare di cui al precedente punto 5 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<sup>1</sup>.

## 7. Destinatari

Sono tenuti all'osservanza del Modello tutti i *dipendenti* di Omnia Technologies, a prescindere da inquadramento, qualifica e mansioni, e più in generale tutte le persone che prestano la loro attività presso Omnia Technologies, compresi coloro che svolgono funzioni di *amministrazione, gestione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza* di Omnia Technologies.

In virtù di apposita clausola contrattuale, il Modello può trovare applicazione anche nei confronti di *soggetti terzi* che intrattengono con Omnia Technologies altri rapporti contrattuali, tra cui, in via esemplificativa, lavoratori autonomi o parasubordinati, consulenti, procuratori, agenti, rappresentanti di commercio e fornitori.

## 8. Adozione e aggiornamento

Considerata la *volontarietà* della sua adozione, le misure del Modello sono state individuate, in termini di *dimensionamento e prioritizzazione* di intervento, tenuto conto dell'oggetto sociale di Omnia Technologies, del contesto interno ed esterno in cui opera e delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle attività dell'ente, valutate secondo la relativa probabilità di accadimento e il loro impatto sulla continuità aziendale.

Il Modello è stato formalmente adottato con delibera dell'*Organo dirigente*, che in Omnia Technologies è rappresentato dal Consiglio di amministrazione.

Poiché Omnia Technologies e i contesti in cui opera sono in continua evoluzione, il Modello è soggetto a riesame periodico e viene aggiornato se, a seguito di mutamenti organizzativi o normativi

---

<sup>1</sup> I requisiti di cui ai numeri da 6 a 9 sono stati introdotti dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (c.d. "Whistleblowing").

ovvero in fase di attuazione del Modello, le relative misure non risultano più idonee, adeguate o necessarie per la gestione dei rischi connessi all'attività di Omnia Technologies.

A tal fine, tutti i destinatari del Modello sono invitati a valutarne l'appropriatezza e a segnalare all'Organo dirigente le criticità e le opportunità di miglioramento riscontrate nell'osservanza delle relative prescrizioni.

### **9. Informazione e formazione**

Il funzionamento e l'osservanza del Modello presuppongono *conoscenza* e *consapevolezza*, pertanto struttura e contenuti sono stati delineati secondo principi di essenzialità e chiarezza, prediligendo un linguaggio semplice e sintetico.

I documenti del Modello sono portati a *conoscenza* del personale aziendale e dei terzi mediante pubblicazione su cartelle di rete e sono oggetto di *informazione*, *formazione* e *sensibilizzazione* continua, diversificata in considerazione delle responsabilità e dei rischi connessi alle diverse funzioni e attività aziendali.

Copia del Modello, nella sua versione vigente, è depositata presso la sede di Omnia Technologies ovvero conservata nei relativi sistemi informatici ed è a disposizione di tutto il personale aziendale.

### **10. Ruoli e responsabilità nell'attuazione**

In base alle proprie competenze e responsabilità, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare le relative prescrizioni, a contribuire alla loro efficace attuazione e miglioramento continuo e a pretenderne l'osservanza dalle persone sottoposte alla propria direzione e controllo. In particolare:

#### **a) Organo dirigente**

- Valuta i rischi reati e individua le relative misure di prevenzione con il coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali
- Adotta il Modello e ne cura l'efficace attuazione
- Dà adeguata diffusione al Modello e assicura la formazione e sensibilizzazione del personale funzionale alla sua efficace attuazione
- Riceve periodicamente le informazioni sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, comprese le relazioni dell'Odv, e assume le conseguenti determinazioni, comprese quelle di natura disciplinare
- Aggiorna il Modello tenuto conto delle criticità e delle opportunità di miglioramento riscontrate

#### **b) Persone dotate di poteri di direzione e controllo**

- Contribuiscono all'identificazione dei rischi reato e delle misure da adottare nell'ambito del Modello, con particolare riguardo alle attività di propria competenza
- Dirigono la propria area nel rispetto del Modello, contribuendo alla sua efficace attuazione
- Forniscono ai propri sottoposti indicazioni per svolgere le attività nel rispetto del Modello
- Se richiesto dal Modello o ritenuto comunque opportuno, sviluppano e approvano procedure, istruzioni, modulistica e altri documenti che favoriscano una più efficace attuazione del Modello
- Vigilano sul rispetto del Modello da parte dei propri sottoposti e comunicano al soggetto titolare del potere disciplinare e all'Organismo di vigilanza eventuali irregolarità riscontrate e le azioni correttive conseguentemente realizzate

#### **c) Persone sottoposte all'altrui direzione e controllo**

- Svolgono le proprie attività nel rispetto del Modello

- Effettuano un primo tentativo di correzione di eventuali irregolarità riscontrate e, in caso di persistenza, lo segnalano al proprio superiore gerarchico
- Forniscono suggerimenti per il miglioramento del Modello

### 11. Struttura e contenuti

Il Modello di Omnia Technologies si compone dei seguenti documenti:

- Parte generale (presente documento), nel quale sono illustrati l'ambito di applicazione e le logiche di funzionamento del Modello e delle altre componenti del sistema di prevenzione dei rischi-reato di Omnia Technologies (Whistleblowing, Sistema disciplinare e Organismo di vigilanza);
- Parte speciale, costituita da uno o più protocolli contenenti misure organizzative e di controllo idonee a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della legge e a prevenire il rischio di commissione di illeciti in tale contesto, comprese adeguate modalità di gestione e limiti d'impiego delle risorse finanziarie in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate alle singole persone.

Il Modello è completato dalla Whistleblowing Policy.

### 12. Principi generali di controllo

L'organizzazione dei processi aziendali è ispirata ai seguenti principi generali di controllo, compatibilmente con la disponibilità di risorse e proporzionalmente alla rischiosità dell'attività da compiere:

1) Ogni operazione, transazione, azione è verificabile, documentata, coerente e congrua

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che attesti le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, ove rilevanti, e consenta di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

2) Nessuno può gestire in autonomia un intero processo

In ogni processo aziendale, l'autorizzazione di un'operazione deve provenire da persona diversa da chi la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla successivamente.

3) I controlli devono essere documentati

Il sistema di controllo deve prevedere un sistema di reporting, eventualmente attraverso la redazione di verbali, idoneo a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

4) Poteri e responsabilità devono essere coerenti tra loro ed eventuali deleghe e procure devono essere precise, formalizzate e pubblicate

I poteri conferiti a ciascun membro dell'organizzazione di Omnia Technologies sono coerenti alle relative responsabilità organizzative e gestorie.

Eventuali deleghe o procure sono attribuite in ragione dell'articolazione delle attività aziendali e delle esigenze organizzative di Omnia Technologies.

Ogni delega o procura, adeguatamente formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici le funzioni trasferite (unitamente alle relative responsabilità) a persona dotata di idonea capacità e competenza, assicurandole l'autonomia e i poteri necessari per lo svolgimento di tutte le attività connesse alle funzioni delegate.

### 13. Presidi di controllo specifici

In applicazione dei suddetti principi generali di controllo, nella Parte speciale sono individuate misure più specifiche volte a ridurre il rischio di commissione dei reati a un livello accettabile.

Tali misure sono individuate in funzione della rischiosità dei reati da prevenire e coerentemente con il carattere facoltativo dell'adozione del Modello e del suo conseguente dimensionamento.

La concreta applicazione delle misure è assegnata alla responsabilità di quanti gestiscono i relativi processi, anche mediante l'adozione di ulteriori norme interne quali, ad esempio, procedure e istruzioni operative, nonché modulistica standardizzata per l'effettuazione delle registrazioni previste.

Tali disposizioni possono tenere conto di esigenze ulteriori rispetto a quelle del Modello, purché compatibili con esso, tra cui, ad esempio, la prevenzione di altri tipi di rischi, quali rischi operativi o di non conformità a norme diverse da quelle di cui al d.lgs. 231/2001, oppure l'efficientamento delle attività aziendali.

D'altro canto, specularmente, contribuiscono positivamente alla mitigazione dei rischi-reato anche gli altri sottosistemi e dotazioni aziendali tra cui sistemi di gestione certificati, politiche e procedure aziendali, istruzioni operative, software gestionali e relativi workflow, le cui misure organizzative e di controllo, anche se introdotte con altre finalità, rappresentano ulteriori presidi a prevenzione della commissione di illeciti nello svolgimento delle attività aziendali.

#### 14. Deroghe

Deroghe alle misure del Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse, di eccessiva onerosità in relazione al rischio ovvero in presenza di misure sostitutive. La deroga, con l'indicazione della sua ragione e della misura sostitutiva attuata, è tempestivamente comunicata al proprio superiore gerarchico. Non sono in ogni caso ammesse deroghe ai principi stabiliti dal Codice etico.

## WHISTLEBLOWING

In conformità all'art. 6, comma 2-bis, d.lgs. 231/2001 e al d.gs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, la Whistleblowing Policy di Omnia Technologies prevede specifiche disposizioni a tutela di coloro che segnalano violazioni di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, tra cui:

- un canale di segnalazione interna che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni disciplinari 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.

## SISTEMA DISCIPLINARE

#### 15. Disposizioni generali

L'osservanza delle misure indicate nel Modello di Omnia Technologies costituisce, per tutti i dipendenti della Omnia Technologies, inclusi i dirigenti, *adempimento degli obblighi* derivanti dal contratto di lavoro.

Ogni inosservanza delle suddette misure costituisce violazione dei doveri di *diligenza e fedeltà* del prestatore di lavoro e, nei casi più gravi, può considerarsi lesiva del rapporto di fiducia posto alla base del rapporto di lavoro.

Le violazioni del Modello, a prescindere dalla configurazione di una fattispecie di reato e dall'instaurazione di un procedimento penale, costituiscono *illeciti disciplinari* sanzionabili secondo

quanto previsto dalle seguenti disposizioni, aventi pur sempre carattere integrativo e in nessun modo sostitutivo delle norme vigenti e delle previsioni della contrattazione collettiva applicabili.

Il procedimento disciplinare è indipendente dal procedimento penale eventualmente instaurato e l'applicazione di sanzioni disciplinari non preclude, in ogni caso, a Omnia Technologies l'assunzione di ogni ulteriore iniziativa ritenuta opportuna a tutela di Omnia Technologies e dei suoi stakeholder, comprese le azioni volte al risarcimento di ogni danno subito in conseguenza della violazione accertata.

#### **16. Condotte rilevanti**

Ai fini sanzionatori, costituiscono *violazioni del Modello* tutte le condotte, commissive od omissive, anche colpose, in contrasto con le relative disposizioni o idonee a ledere l'efficacia del Modello quale strumento teso a prevenire il rischio di commissione di reati.

In via esemplificativa, oltre alla realizzazione di condotte criminose, costituiscono illecito sanzionabile le seguenti condotte da parte di qualsiasi destinatario del Modello stesso:

- a) le violazioni di obblighi e divieti previsti dalla legge o dal Codice etico, a prescindere dalla rilevanza penale, e la mancata segnalazione di queste al proprio superiore gerarchico o all'Odv;
- b) il mancato o incompleto rispetto, anche episodico, delle misure del Modello, compresi gli obblighi informativi nei confronti dell'Odv;
- c) il mancato o incompleto esercizio degli obblighi di direzione e controllo funzionali all'efficace attuazione del Modello;
- d) il mancato intervento correttivo delle violazioni del Modello rilevate nel contesto lavorativo;
- e) l'omessa segnalazione all'Organo dirigente o all'Odv delle violazioni del Modello riscontrate nell'ambito dei propri compiti di direzione e controllo;
- f) ogni condotta, commissiva od omissiva, idonea ad ostacolare le funzioni proprie dell'Odv;
- g) la violazione degli obblighi di riservatezza a tutela di chi abbia effettuato segnalazioni di violazioni, nonché degli altri soggetti coinvolti e del contenuto della segnalazione;
- h) gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua le segnalazioni di cui alla lettera precedente;
- i) l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Costituiscono, inoltre, illecito sanzionabile la mancata individuazione e/o eliminazione, per negligenza o imperizia, di violazioni del Modello stesso da parte degli amministratori e degli altri soggetti tenuti a far rispettare le prescrizioni del Modello e a vigilare sulla loro osservanza e corretta attuazione.

#### **17. Misure applicabili**

Nei confronti del responsabile della violazione verranno applicate misure sanzionatorie *proporzionate e adeguate* alla gravità della violazione stessa, tenuto conto di eventuali reiterazioni nonché di circostanze idonee ad aggravarne o ad attenuarne l'intensità.

#### **18. Misure nei confronti dei dipendenti, compresi i dirigenti**

Le sanzioni disciplinari applicabili al personale dipendente e relative procedure corrispondono a quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato al rapporto (CCNL) e da altre eventuali disposizioni di livello aziendale (policy, codici disciplinari o di condotta, ecc.).

Tali sanzioni possono essere estese anche ai dirigenti, compatibilmente con il relativo contratto di lavoro, tanto collettivo quanto individuale, e tenuto conto della diversa natura del rapporto. La previsione di sanzioni di carattere conservativo, infatti, oltre a rispondere ad esigenze di

adeguatezza e proporzionalità della misura alla violazione commessa, costituisce altresì un presidio di maggiore garanzia in favore della categoria.

Le sanzioni saranno applicate in considerazione e proporzionalmente alla natura della violazione commessa, secondo la seguente elencazione da considerarsi meramente esemplificativa:

1) Rimprovero verbale o scritto

- a) commissione, per negligenza, imprudenza o imperizia, di una lieve infrazione delle misure indicate nel Modello;
- b) violazione, in forma commissiva od omissiva, delle misure indicate nel Modello nei loro aspetti formali, purché non ne derivi pregiudizio alla Omnia Technologies;
- c) omessa segnalazione all'Organo dirigente o all'Odv delle violazioni del Modello punite con la multa, riscontrate nell'ambito dei propri compiti di direzione e controllo;

2) Multa

- a) commissione di plurime infrazioni di lieve entità, per negligenza, imprudenza o imperizia, delle misure indicate nel Modello, prima che queste siano rilevate e contestate;
- b) recidiva in violazioni sanzionate, ai sensi del presente sistema disciplinare, con il provvedimento del rimprovero scritto;
- c) omessa segnalazione all'Organo dirigente o all'Odv delle violazioni del Modello punibili con il provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, riscontrate nell'ambito dei propri compiti di direzione e controllo;

3) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

- a) commissione di una violazione delle misure indicate nel Modello nei loro aspetti sostanziali, salvi i casi di particolare gravità, a fronte dei quali potrà essere applicata una più grave sanzione;
- b) recidiva in violazioni sanzionate, ai sensi del presente sistema disciplinare, con il provvedimento della multa;
- c) omessa segnalazione all'Organo dirigente o all'Odv delle violazioni del Modello punite con il licenziamento, riscontrate nell'ambito dei propri compiti di direzione e controllo;

4) Licenziamento con preavviso

- a) grave violazione, per negligenza, imprudenza o imperizia, di una o più misure indicate nel Modello, che abbia comportato o agevolato la commissione di un reato;
- b) recidiva in mancanze sanzionate, ai sensi del presente sistema disciplinare, con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;

5) Licenziamento senza preavviso

- a) condotta in violazione di una delle misure indicate nel Modello che configuri uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001;
- b) violazione di una delle misure indicate nel Modello con grave compromissione della continuità o reputazione aziendale, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta.

La violazione di norme, misure e procedure previste dal Modello che possa dar luogo a problemi di carattere tecnico organizzativo e/o produttivo, potrà anche giustificare, oltre all'applicazione della sanzione disciplinare, qualora ne ricorrano i presupposti, il trasferimento del lavoratore ad altro reparto o unità produttiva ai sensi dell'art. 2103 c.c.

### 19. Misure nei confronti degli organi sociali e dell'Odv

In virtù di apposita disposizione statutaria o contrattuale, nei confronti dei componenti degli organi sociali e dell'Organismo di vigilanza che si rendano responsabili di una violazione del Modello potranno essere adottate le seguenti misure sanzionatorie:

- a) formale richiamo scritto in caso di violazioni di lieve episodiche e di lieve entità;
- b) sospensione dalle eventuali cariche e dal compenso per un periodo compreso tra uno e sei mesi, in caso di gravi violazioni, plurime violazioni di lieve entità, nonché in caso di recidiva;
- c) decadenza/revoca dalla carica sociale e/o dall'incarico in caso di violazioni di particolare gravità o di commissione di uno dei reati di cui al d.lgs. 231/2001.

Qualora l'amministratore che abbia violato le misure indicate nel Modello sia legato a Omnia Technologies da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i dipendenti di pari grado. In tal caso, qualora la sanzione comminata corrisponda a quella del licenziamento, potrà altresì essere disposta la revoca dell'amministratore.

### 20. Misure nei confronti di soggetti terzi

In virtù di apposita clausola contrattuale, potranno essere adottate misure sanzionatorie nei confronti di *soggetti terzi*, tra cui, in via esemplificativa, lavoratori autonomi o parasubordinati, consulenti, procuratori, agenti, rappresentanti di commercio e fornitori, che si rendano responsabili di violazioni del Codice etico o del Modello di Omnia Technologies.

### 21. Disposizioni procedurali

In osservanza del principio del *contraddittorio*, Omnia Technologies non potrà adottare alcuna sanzione ai sensi del presente sistema disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al soggetto ritenuto responsabile della violazione e senza avergli consentito di presentare eventuali giustificazioni, in forma scritta o orale, entro un termine in ogni caso non inferiore a cinque giorni decorrenti dalla contestazione.

Ogni violazione verrà contestata con *tempestività e immediatezza* e, al fine di garantire il diritto di difesa, i procedimenti previsti dal presente sistema disciplinare avverranno nel pieno rispetto dei principi di specificità ed immutabilità della contestazione.

L'*Organismo di vigilanza* è privo di potere disciplinare e si limita a dare impulso alla relativa azione, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Modello riscontrate. L'Odv deve essere tenuto aggiornato sulle conseguenti ed eventuali iniziative disciplinari da questi assunte.

## ORGANISMO DI VIGILANZA

### 22. Costituzione e dotazione

L'Organo dirigente di Omnia Technologies, mediante propria *delibera*, affida il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curare il suo aggiornamento all'Organismo di vigilanza ("Odv"), che è inserito nell'organigramma aziendale come unità di *staff* all'Organo dirigente, di cui è diretto riporto.

L'Organo dirigente determina il *compenso* dell'Odv in base alle prevedibili esigenze di vigilanza, salva la facoltà di successiva integrazione, ove necessario, e riconosce altresì la dotazione di un *budget* di cui l'Odv potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

### 23. Composizione e requisiti

La composizione dell'Organismo può essere monocratica o collegiale. In ogni caso, Omnia Technologies assicura il possesso, da parte dell'Odv, dei seguenti requisiti:

- a) autonomia e indipendenza, da valutarsi nella sua globalità in caso di composizione collegiale;
- b) onorabilità e professionalità, da potersi integrare con competenze esterne all'Organismo anche facendo ricorso al budget a sua disposizione;
- c) continuità d'azione, garantita dall'istituzione di una segreteria tecnica in grado di coordinare dal punto di vista logistico l'attività dell'Organismo di vigilanza e di assicurare la costante individuazione di una struttura di riferimento in Omnia Technologies per le attività dell'Organismo stesso.

Dalla delibera di nomina dell'Odv risultano le ragioni della composizione collegiale o monocratica dell'Organismo e il possesso dei suddetti requisiti.

#### **24. Cause di ineleggibilità e decadenza**

Non possono essere nominati componenti dell'Organismo e, se nominati, decadono dalla carica:

- a) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di Omnia Technologies;
- b) gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società controllate da Omnia Technologies, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- c) coloro che sono legati ad Omnia Technologies o ad altra società facente parte del medesimo gruppo d'impresa da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera remunerata, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza;
- d) i professionisti destinatari di provvedimenti di sospensione o revoca dell'iscrizione dal proprio albo professionale.

Ciascun componente deve segnalare tempestivamente, per tutta la durata del proprio mandato, il verificarsi di una delle cause di cui sopra.

#### **25. Compiti e poteri**

L'Odv ha il compito di vigilare sul *funzionamento* e sull'*osservanza* del Modello e di curarne l'*aggiornamento*. In particolare:

- a) vigila sul rispetto delle disposizioni del Modello mediante, tra l'altro, interviste delle funzioni aziendali, esame di documenti e dei flussi informativi ricevuti, senza tuttavia sostituirsi al management nei propri obblighi di controllo, rispetto al quale l'Odv si pone quale presidio di *assurance* con effetto di responsabilizzazione;
- b) segnala all'Organo dirigente le circostanze che possano rendere necessario o anche solo opportuno l'aggiornamento del Modello (es. modifiche normative, orientamenti giurisprudenziali, violazioni significative del Modello, ecc.), formulando, se del caso, proprie proposte di intervento o di miglioramento;
- c) rendiconta periodicamente l'esito delle proprie attività all'Organo dirigente, nelle forme ritenute più opportune e su base almeno annuale.

L'Odv non svolge *compiti operativi* che, rendendolo partecipe di decisioni e attività aziendali, ne comprometterebbero l'imparzialità e l'obiettività di giudizio.

L'Odv, inoltre, non ha *poteri impeditivi*, sanzionatori e rimediali rispetto alle violazioni del Modello riscontrate, ma è tenuto a segnalarle all'Organo dirigente per le conseguenti determinazioni di competenza, laddove in particolare le violazioni possano determinare una responsabilità dell'ente.

Le attività poste in essere dall'Organismo *non possono essere sindacate* da alcun altro organismo o funzione aziendale, fermo restando che l'Organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'Organismo ha libero accesso presso tutte le funzioni di Omnia Technologies, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione ritenuta necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni.

L'Organismo può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'*ausilio di tutte le strutture* di Omnia Technologies ovvero di consulenti esterni, se del caso attingendo al budget messo a propria disposizione, segnalandone all'Organo dirigente l'eventuale insufficienza.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità di azione dell'Organismo, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina operativa dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Odv, è rimessa allo stesso Organismo, che disciplina in apposito *regolamento* il proprio funzionamento interno coerentemente con l'incarico ricevuto.

## **26. Durata in carica e cessazione dell'incarico**

I componenti dell'Organismo durano in carica per 3 anni, con rinnovo tacito automatico allo scadere del triennio salvo diverso avviso comunicato per iscritto, e possono essere revocati dall'incarico con delibera dell'Organo dirigente solo per giusta causa e sentito il parere del Collegio sindacale.

I componenti dell'Organismo possono recedere dall'incarico in ogni momento con comunicazione scritta all'Organo dirigente, dandone congruo preavviso per consentirgli di provvedere alla conseguente sostituzione.

## **27. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza**

Tutti i destinatari del presente Modello sono tenuti a fornire tempestivamente all'Organismo di vigilanza le informazioni richieste nell'espletamento delle proprie funzioni.

Al fine di garantire all'Odv efficacia e continuità di azione e orientare la pianificazione delle sue attività di vigilanza, chiunque deve comunicare *tempestivamente* all'Organismo almeno le seguenti informazioni di cui dovesse venire a conoscenza nello svolgimento della propria attività:

- Violazioni e irregolarità

Violazioni del Modello e altre irregolarità riscontrate nell'ambito delle attività svolte (es. proposte illecite ricevute, criticità emerse o conflitti di interesse registrati nei rapporti con soggetti pubblici) o segnalate dall'esterno (es. auditor, collaboratori, agenti, rappresentanti, consulenti, fornitori, partner), con specificazione delle azioni correttive adottate.

- Esito dei controlli svolti sull'attuazione del Modello

Risultanze periodiche dell'attività di controllo svolte dal management, a prescindere dall'esito delle medesime, con specificazione delle eventuali anomalie, atipicità e violazioni riscontrate e conseguenti azioni correttive adottate.

- Investigazioni dell'Autorità giudiziaria

Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, in relazione a fatti inerenti o comunque rilevanti per l'attività di Omnia Technologies, fatti salvi gli obblighi di segretezza legalmente imposti.

- Accessi o richieste delle Autorità pubbliche

Visite, accessi, ispezioni, notifiche o richieste da parte dell'Autorità pubblica (Forze dell'Ordine, Polizia Giudiziaria, Organi di controllo, Amministrazione Finanziaria, ecc.), con specificazione del

personale aziendale che ha presenziato e successivamente incaricato delle eventuali azioni conseguenti (es. consegna documentazione o attuazione prescrizioni impartite).

- Infortuni sul lavoro

Infortuni sul lavoro o quasi infortuni (near-miss), anche se avvenuti ai danni di terzi oppure al di fuori delle sedi aziendali (es. durante trasferte di lavoro).

- Procedimenti disciplinari

Contestazioni disciplinari ed esito dei relativi procedimenti, con specificazione della violazione contestata e delle eventuali sanzioni irrogate e azioni correttive assunte.

- Richieste di assistenza legale da parte del personale aziendale

Segnalazioni o richieste di assistenza legale inoltrate a Omnia Technologies dal personale aziendale in caso di avvio di procedimento penale a loro carico per fatti inerenti all'attività lavorativa.

## **28. Coordinamento con altri organi di controllo**

Le attività di Omnia Technologies sono sottoposte a diversi controlli svolti da differenti soggetti, tra i quali è opportuno un coordinamento per assicurare maggiore efficacia d'azione.

Ai fini del superamento della separazione e duplicazione delle verifiche, nonché del rischio di corto circuito informativo, l'Odv, il Collegio sindacale e la funzione compliance devono scambiarsi, con le modalità ritenute più opportune, informazioni periodiche relative all'esito della propria attività e comunque, tempestivamente, carenze o violazioni riscontrate che assumono rilevanza per le attività di rispettiva competenza.

In particolare, l'Odv deve condividere con il Collegio sindacale la relazione periodica trasmessa all'Organo dirigente sulle attività di vigilanza svolte nel periodo di riferimento.